# Rechtsprobleme der Arbeitsverhältnisse im graphischen Gewerbe

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung
des Doktorgrades der Rechtswissenschaftlichen Fakultät
der Johann Wolfgang Goethe-Universität
zu Frankfurt am Main

vorgelegt von

**Referendar Günter Bommarius**
aus Oldenburg i. Oldbg.

---

1956

# Rechtsprobleme der Arbeitsverhältnisse im graphischen Gewerbe

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung
des Doktorgrades der Rechtswissenschaftlichen Fakultät
der Johann Wolfgang Goethe-Universität
zu Frankfurt am Main

vorgelegt von

**Referendar Günter Bommarius**
aus Oldenburg i. Oldbg.

---

1956

Erstgutachter: *Professor Dr. Dr. Hoeniger*
Zweitgutachter: *Professor Dr. Dr. Böhm*
Tag der mündlichen Prüfung: 25. Juli 1956

Promotionsdatum
17. 12. 56

Herstellung: Institut für Dissertationsdruck B. & Dr. C. Scheurer, Miltenberg am Main

## Inhaltsverzeichnis


1. Abschnitt — Seite

Die Struktur des graphischen Gewerbes — Ein Überblick — 11

I Gliederung des graphischen Gewerbes nach seinen Hauptzweigen . 11

II Gliederung des Druckgewerbes nach den Druckverfahren . . . . 12

1. Hochdruck . . . . . 12

2. Flachdruck . . . . . 13

3. Tiefdruck . . . . . 14

4. Die Flach- und Tiefdrucker . . . . . 14

5. Druckverfahren und Druckerzeugnisse . . . . . 14

III Gliederung der Betriebe nach der Zahl der Beschäftigten; Lage der Betriebe; Umsatz . . . . . 15

1. Größe, Lage . . . . . 15

2. Umsatz . . . . . 17

2. Abschnitt

Die tariffähigen Organisationen des graphischen Gewerbes 18

I Die Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebiets e. V. (AGV) und die Landesverbände der graphischen Betriebe . . . . . 19

1. Gründung und Organisation zur AGV und der Landesverbände . 19

a) Gründung . . . . . 19

b) Rechtsform, Zweck, Mitgliedschaft . . . . . 19

c) Gliederung und Organe . . . . . 20

2. Die Landesverbände . . . . . 20

II Die Industriegewerkschaft Druck und Papier . . . . . 21

1. Gründung und Organisation . . . . . 21

a) Gründung . . . . . 21

b) Rechtsform, Zweck, Mitgliedschaft . . . . . 21

c) Aufbau und Organe . . . . . 22

2. Die Erhebung der Beiträge, insbesondere die Lohnabzugsmethode 24

III Sonstige tariffähige Vereinigungen . . . . . 26

1. Überblick . . . . . 26

2. Die Organisation des Buchbindereigewerbes . . . . . 26

3. Der Deutsche Senefelderbund . . . . . 26

a) Gründung . . . . . 26

b) Der Organisationsbereich des DSB und die Senefelderstreiks um Abschluß von Fachtarifen . . . . . 28

3. Abschnitt

Überblick über die geltenden Tarifverträge im graphischen Gewerbe 30

I Arbeiter . . . . . 30

1. Manteltarifvertrag u. Lohntarifvertrag für das graphische Gewerbe 30

2. Die Tarifverträge für die übrigen Zweige des graphischen Gewerbes 32

3. Die tariflichen Verhältnisse der Buchbindereien . . . . . 32

II Angestellte . . . . . 33

## 4. Abschnitt


Der betriebliche und fachliche Geltungsbereich der Tarifverträge im graphischen Gewerbe 33

A. Mantel- und Lohntarif für die gewerblichen Arbeitnehmer (Arbeiter) des graphischen Gewerbes . . . . . 33

I Allgemeines zum Geltungsbereich der Tarifverträge für das graphische Gewerbe . . . . . 33

II Die Einbeziehung der Heimarbeiter in den fachlichen Geltungsbereich 36

III Die Einbeziehung der graphischen Betriebsabteilungen fachfremder Hauptbetriebe in den betrieblichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (a. F.) und des Lohntarifs . . . . . 37

1. Rechtstatsachen . . . . . 37

2. Hielt sich die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Tarifverträge für das graphische Gewerbe auf die zum graphischen Gewerbe gehörenden Betriebsabteilungen fachfremder Hauptbetriebe in den Grenzen der Tarifzuständigkeit der Tarifparteien? . . . . . 41

a) Die Grenzen der Tarifzuständigkeit eines Verbandes . . . . 41

b) Die Grenzen der Tarifzuständigkeit der Tarifvertragsparteien im graphischen Gewerbe . . . . . 46

3. Grund der Einbeziehung der graphischen Abteilungen in den Geltungsbereich der Tarifverträge für das graphische Gewerbe; Lösung der Tarifkonkurrenz zwischen diesen Tarifverträgen und einem fachfremden Tarifvertrag . . . . . 47

4. Anhang: Die neue Fassung des Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe . . . . . 52

B. Die Tarifverträge für die Angestellten des graphischen Gewerbes . 53

I Der betriebliche Geltungsbereich . . . . . 53

II Geltung der Angestelltentarife für das graphische Gewerbe in Verlagen mit eigener Druckerei . . . . . 54

III Der fachliche Geltungsbereich . . . . . 55


## 5. Abschnitt


Ausbildung 56

I Überblick über das Lehrlingsrecht des graphischen Gewerbes . . . 57

1. Rechtsquellen . . . . . 57

2. Überblick über den Inhalt der tariflichen Lehrlingsbestimmungen und der Ausbildungsordnung . . . . . 58

II Die tariflichen Lehrlingsskalen für das graphische Gewerbe . . . 59

1. Rechtsnatur der Lehrlingsskalen . . . . . 59

2. Bedeutung und Zweck der Lehrlingsskalen . . . . . 60

3. Die Vereinbarkeit der tariflichen Lehrlingsskalen im graphischen Gewerbe mit Art. 12 des Grundgesetzes . . . . . 61


## 6. Abschnitt


Das Schieds- und Schlichtungswesen des graphischen Gewerbes 67

A. Das Schieds- und Schlichtungswesen im Bereich der Tarifverträge für das graphische Gewerbe (Arbeiter) . . . . . 68

I Allgemeines . . . . . 68

II Die Tarifkommission . . . . . 68

1. Aufgabe . . . . . 68

2. Zusammensetzung . . . . . 68

3. Verfahren und Beschlußfassung . . . . . 69




R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

III Die tariflichen Schiedsgerichte . . . . . 69
1. Gemeinsame Bestimmungen, insbesondere sachliche Zuständigkeit 69
2. Die Landesschiedsgerichte . . . . . 71
a) Zuständigkeit und Zusammensetzung . . . . . 71
b) Verfahren und Entscheidung . . . . . 71
c) Wirkung der endgültigen Schiedssprüche — prozessuale Stellung der Landesorganisationen . . . . . 72
d) Anfechtbarkeit der Schiedssprüche . . . . . 74
3. Das Zentrale Schiedsgericht . . . . . 74
a) Zuständigkeit und Zusammensetzung . . . . . 74
b) Verfahren und Entscheidung . . . . . 75
IV Die tariflichen Schlichtungsinstanzen . . . . . 75
1. Das Zentrale Schiedsgericht als Schlichtungsinstanz . . . . . 75
a) Zuständigkeit und Zusammensetzung . . . . . 75
b) Verfahren und Entscheidung . . . . . 76
2. Das Oberste Schlichtungsamt . . . . . 76
a) Zuständigkeit und Zusammensetzung . . . . . 76
b) Verfahren und Entscheidung . . . . . 76
3. Überblick über das frühere Schlichtungsverfahren . . . . . 77
4. Zuständigkeit in betrieblichen Regelungsstreitigkeiten . . . . 78
B. Überblick über das Schieds- und Schlichtungswesen im Bereich der Angestelltentarifverträge für das graphische Gewerbe . . . . . 78

## 7. Abschnitt

Versuch der Ausgliederung einer organisierten Gruppe während des Bestehens des Tarifvertrages 78
1. Gegenstand und Sachverhalt der Untersuchung . . . . . 78
2. Die neuartige Problematik der Senefelderstreiks . . . . . 79
3. Die Senefelder-Entscheidung des BAG (Tarifrechtswidrigkeit der tariflich festgelegten freien Lohnvereinbarung) . . . . . 80
4. Die Tariffähigkeit des Deutschen Senefelderbundes (organisatorische Funktion der Tarifverträge für das graphische Gewerbe) . . . . . 82
5. Relative Friedenspflicht aus Tarifvertrag (obligatorische Wirkung der Tarifverträge für das graphische Gewerbe) . . . . . 84
6. Die Wirkung der tarifverbietenden Weisung der AGV bzw. ihrer Landesverbände . . . . . 84
7. Die Wirkung der Allgemeinverbindlichkeit des MTV für das graphische Gewerbe . . . . . 86
8. Die Wirkung der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. III TVG. . . . . 86
a) Die Duldungspflicht des Arbeitgebers bei tariflosem Zustand . . . 86
b) Das Kampfbeteiligungsverbot des AN während des Bestehens des Tarifvertrages . . . . . 88
c) Zulässigkeit der kampflosen Verdrängung besteh. Tarifgebundenheit 89
d) Die unzulässige Kampfbeteiligung der DSB-Mitglieder . . . . 90
e) Die Unrechtmäßigkeit des Arbeitskampfes wegen Tarifgebundenheit sämtlicher Verband[illegible] an den Tarifvertrag eines anderen [illegible] . . . . . 90
f) [illegible]ngsversuchs . . . . . 92

## Literaturverzeichnis


Abraham: Bonner Kommentar zum Grundgesetz, Artikel 12, Hamburg 1950.

Baumbach-Lauterbach: Kommentar zur Zivilprozeßordnung, 19. Aufl., München und Berlin 1950.

Blach, Julius: Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im Deutschen Buchdruckgewerbe 1914 bis 1925, Halberstadt 1926.

Bulla, Gustav-Adolf: Das zweiseitig kollektive Wesen des Arbeitskampfes, in Festschrift für Hans Carl Nipperdey, München und Berlin 1955.

Dersch-Volkmar: Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz von 1953, bearbeitet von Dersch, Fitting, Gerhard Müller, Schelp, 6. Aufl., Berlin u. Frankfurt a. M. 1955.

Enneccerus-Kipp-Wolff-Nipperdey: Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, Bd. I „Allgemeiner Teil", 14. Aufl., bearbeitet von Hans Carl Nipperdey, Tübingen 1952.

Flatow-Joachim: Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz von 1926, Berlin 1928.

Friese, Franz: So entsteht ein Buch, Bielefeld 1949.

Hartmann, Karl; Philipp, Franz: Kommentar zur Handwerksordnung von 1953, Darmstadt und Berlin 1954.

Herschel: Tariffähigkeit und Tarifmacht, Eine Skizze, 1932.

Hueck: S. unter Hueck-Nipperdey.

Hueck-Nipperdey: Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, 2. Aufl., München u. Berlin 1951. (Die von Hueck bearbeiteten §§ werden zitiert: „Hueck TVG . . .", die von Nipperdey bearbeiteten §§: Nipperdey TVG . . .").

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II 3. Buch „Das kollektive Arbeitsrecht", verf. von Nipperdey, 1. und 2. Aufl., Mannheim, Berlin, Leipzig 1930. (Zitiert: „Nipperdey Lehrbuch . . .").

Kaskel: Arbeitsrecht, 3. Aufl., Berlin 1928.

Landmann-Rohmer: Kommentar zur Gewerbeordnung, 2. Bd. 2. Teil, 10. Aufl., neubearbeitet von Erich Eyermann und Ludwig Fröhler, München u. Berlin 1953.

Mangoldt v.: Das Bonner Grundgesetz, Kommentar, Berlin und Frankfurt a. M. 1953.

Müller, Gerhard: Das Industrieprinzip als Strukturprinzip des Koalitionswesens, in: „Probleme des Koalitionsrechts in der sozialen Selbstverwaltung", München 1953.

Müller, Walter: Das Arbeitnehmer-Schutzrecht für Buchdrucker, München und Berlin 1932.

Nikisch: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Tübingen 1951.

Nipperdey: „Rechtsgutachten über den Arbeitskampf des Deutschen Senefelder-Bundes zur Erzwingung eines Firmentarifvertrages während der Geltung des allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe", erstattet von Hans Carl Nipperdey, dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf in Sachen der Arbeitsgemeinschaft der Graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V. gegen den Deutschen Senefelderbund u. a. (5/4 Sa/181/ 3) vorgelegt.
S. auch unter Hueck-Nipperdey.

Palandt: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch 8. Aufl., bearbeitet von Danckelmannn, Gramm, Hoche, Lauterbach, Rechenmacher, München und Berlin 1950.

Reichsarbeitsblatt, 29. Sonderheft: „Die Arbeitsverteilung in der deutschen Industrie Ende 1921".

Reichsgerichtsräte-Kommentar: Das Bürgerliche Gesetzbuch mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofs, hrsg. von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern, 10. Aufl., Berlin 1953.

Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Jena 1927.

Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1954 und 1955, hrsg. vom Statistischen Bundesamt.

Stein-Jonas-Schönke: Kommentar zur Zivilprozeßordnung, 17. Aufl., Tübingen 1951.

Syrup: Handbuch des Arbeitsschutzes und der Betriebssicherheit, Bd. 2, 1927. Abschnitt VIII (Vervielfältigungsgewerbe) bearbeit. v. Stiller u. Rothe.

Uber, Giesbert: Freiheit des Berufs — Artikel 12 des Grundgesetzes, 1952.

Erläuterungen zum Deutschen Buchdrucker-Tarif, hrsg. vom Deutschen Buchdrucker-Verein e. V., 2. Aufl. Berlin 1930.

Geschäftsberichte des Zentralvorstandes der Industrie-Gewerkschaft Druck und Papier, von der Gründung bis zum 30. Juni 1950, 1950 bis 1952.

Protokoll über den Ersten Ordentlichen Verbandstag der Industrie-Gewerkschaft Druck und Papier in Freiburg vom 11. 9. bis 14. 9. 1950.

Protokoll über den Zweiten Ordentlichen Verbandstag der Industrie-Gewerkschaft Druck und Papier in Hamburg vom 29. 6. bis 3. 7. 1952, Herausgeber: IG Druck und Papier.

## Abkürzungen

| | |
|---|---|
| AG | = Arbeitgeber |
| AGG | = Arbeitsgerichtsgesetz |
| AGV | = Arbeitsgemeinschaft der Graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V |
| AN | = Arbeitnehmer |
| AP | = Arbeitsrechtliche Praxis (zitiert nach Jahrgang und Nr. der Entscheidung) |
| APV | = Allgemeine Papierverarbeitung |
| ArbG | = Arbeitsgericht |
| ArbR u. Schlichtg. | = Zeitschrift „Arbeitsrecht und Schlichtung" |
| ARS | = Arbeitsrechtssammlung (früher Bensheimer Sammlung), (zitiert nach Jahrgang und Seite) |
| AVE | = Allgemeinverbindlicherklärung |
| AV | = Allgemeinverbindlichkeit |
| av | = allgemeinverbindlich |
| BAM | = Bundesarbeitsminister |
| BB | = Zeitschrift „Betriebsberater" (zitiert nach Jahrgang und Seite) |
| BAG | = Bundesarbeitsgericht |
| BGBl | = Bundesgesetzblatt |

| | |
|---|---|
| BGH | = Bundesgerichtshof |
| BTV | = Buchdrucker-Tarifvertrag |
| BverwG | = Bundesverwaltungsgericht |
| BVG | = Betriebsverfassungsgesetz |
| DÖV | = Zeitschrift „Deutsche Öffentliche Verwaltung“ |
| DSB | = Deutscher Senefelderbund |
| DV | = Zeitschrift „Deutsche Verwaltung“ |
| DVBl | = Zeitschrift „Deutsches Verwaltungsblatt“ |
| GewO | = Gewerbeordnung |
| GG | = Grundgesetz |
| IG | = Industrie-Gewerkschaft |
| IG D. u. P. | = Industrie-Gewerkschaft Druck und Papier |
| JW | = Juristische Wochenschrift |
| HandwO | = Handwerksordnung |
| HGB | = Handelsgesetzbuch |
| KG | = Kammergericht |
| LAG | = Landesarbeitsgericht |
| MTV | = Manteltarifvertrag |
| NJW | = Neue Juristische Wochenschrift |
| NZfA | = „Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht“ |
| OVG | = Oberverwaltungsgericht |
| Potthoff | = Rechtsprechung des Arbeitsrechts, hrsg. von Potthoff, Jadesohn, Meissinger (zitiert nach Jahrgang und Nr. der Entscheidung) |
| RAG | = Reichsarbeitsgericht |
| RAG | = Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, Amtliche Sammlung (zitiert nach Jahrgang und Seite) |
| RdA | = Zeitschrift „Recht der Arbeit“ |
| RG | = Reichsgericht, Entscheidungen in Zivilsachen |
| RVO | = Reichsversicherungsordnung |
| SchiedsO | = Schiedsordnung |
| TV | = Tarifvertrag |
| TVG | = Tarifvertragsgesetz |
| TVVO | = Tarifvertragsverordnung |
| VGH | = Verwaltungsgerichtshof |

Zeitschriften werden, soweit nichts anderes vermerkt, stets nach Jahrgang und Seitenzahl zitiert.

## Vorwort

Die vorliegende Arbeit befaßt sich mit einigen arbeitsrechtlichen Fragen, die im Bereich des graphischen Gewerbes aufgetreten sind, aber in ihrer Bedeutung über die Grenzen dieses Wirtschaftszweiges hinausgehen; sie ist abgeschlossen nach dem Stand vom 31. Dezember 1955. Neben der Wiedergabe der wesentlichen Rechtstatsachen und ihrer Erörterung ist der Versuch unternommen worden, die behandelten Probleme einer Lösung näher zu bringen.

Entsprechend dieser Anlage der Arbeit mußte auf eine umfassende Darstellung und arbeitsrechtliche Untersuchung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse des graphischen Gewerbes verzichtet werden. Vielmehr werden nach einführenden Überblicken über die wirtschaftliche und tarifliche Struktur des graphischen Gewerbes behandelt: Fragen des betrieblichen und fachlichen Geltungsbereichs der Tarifverträge für das graphische Gewerbe, die Vereinbarkeit der tariflichen Lehrlingsskalen mit Art. 12 des Grundgesetzes, das Schieds- und Schlichtungswesen im graphischen Gewerbe und die Problematik der Ausgliederung einer organisierten Gruppe während des Bestehens des Tarifvertrages, die im Zusammenhang mit den Senefelder-Streiks aufgetreten ist.

Die Arbeit hätte wohl kaum zu einem glücklichen Ende geführt werden können, wenn mir nicht die Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V. und die Industriegewerkschaft Druck und Papier freundlichst die notwendigen Informationen erteilt hätten. Hierfür schulde ich beiden Organisationen besonderen Dank.

Schließlich ist es mir eine sehr angenehme Pflicht, Herrn Professor Dr. Dr. Heinrich Hoeniger in Frankfurt a. M. für seinen aus der Fülle des Wissens und einer reichen Erfahrung geschöpften Rat bei der Anfertigung der Arbeit meinen verbindlichsten Dank auszusprechen.

# 1. Abschnitt

## Die Struktur des graphischen Gewerbes.

## — Ein Überblick —

### (I) Gliederung des graphischen Gewerbes nach seinen Hauptzweigen.

„Graphisches Gewerbe" ist eine Gruppenbezeichnung für die Gewerbezweige, die sich mit der mechanischen, photomechanischen oder chemischen Vervielfältigung des geschriebenen Wortes und der Reproduktion von Bildern u. ä. befassen oder die Vervielfältigung vorbereiten.

Der weitaus wichtigste Zweig des graphischen Gewerbes, das Druckgewerbe, umfaßt die Herstellung von Druckerzeugnissen aller Art[1]. Es beschränkt sich jedoch überwiegend auf die beiden letzten Abschnitte des Produktionsprozesses: Satz und Druck. Eine betriebliche Trennung von Satz und Druck ist, im ganzen gesehen, nicht sehr häufig. Zu nennen sind hier die Betriebe, die im Auftrag von Druckereien ausschließlich Maschinensatz herstellen (Maschinensatzanstalten).

Das Gießen des Setzmaterials als erster großer Abschnitt des Herstellungsgangs erfolgt heute fast ausschließlich durch den selbständigen Gewerbezweig der Schriftgießereien[2]. Andere Arbeitsgänge, wie das Matern[3], das Stereotypieren[3] und Galvanisieren[3] werden zum Teil in besonderen Betrieben (Maternherstellungsbetriebe, Stereotypie-, Galvanoplastikanstalten) ausgeführt, zum Teil auch in Betriebsabteilungen größerer Druckereien.

Endprodukte erzeugen im Bereich des graphischen Gewerbes neben dem Druckgewerbe die selbständigen, aber verhältnismäßig unbedeutenden Gewerbezweige der Stempelherstellung[4], die Licht- und Photopausereien und der Vervielfältigungsbetriebe[5].

Ein die Produktion fortsetzendes Gewerbe sind die Buchbindereien. Sie gehören nach der Art ihrer Tätigkeit zur Papierverarbeitung, sind aber nicht selten den Buchdruckereien als Betriebsabteilungen angegliedert.

Umgekehrt gibt es zahlreiche Papierverarbeitungsbetriebe, die ihre Erzeugnisse (Geschäftsbücher, Verpackungsmaterial) selbst bedrucken. Diese Druckereien sind ebenfalls häufig, aber nicht immer, als mehr oder weniger selbständige Betriebsabteilungen vom Hauptbetrieb organisatorisch abgegrenzt.

Solche Druckereiabteilungen finden sich auch in größeren Betrieben anderer Branchen. Sie sind dann entweder dem Hauptproduktionszweck untergeordnet (Großbetriebe der Nahrungs- und Waschmittelindustrie, die ihr Verpakkungsmaterial selbst herstellen und bedrucken) oder nicht (Druckereien, die für den Bedarf der Betriebsverwaltung arbeiten)[6].

---

1) Neben Büchern, Zeitungen usw. z. B. Landkarten, Noten, Spielkarten, Schnittmusterbogen, Kunstkarten, Wertpapiere. Die Banknoten werden, soweit Verf. bekannt, gegenwärtig im Ausland gedruckt.

2) Schriftgießereiabteilungen in Druckereien sind verhältnismäßig selten.

3) Vgl. unten II.

4) Gummistempel-, Gummitypen-, Gummiklischeehersteller.

5) Gewerbsmäßige Vervielfältigung mit Vervielfältigungsgeräten oder Bürodruckmaschinen. Letztere arbeiten meistens nach dem Prinzip eines Druckverfahrens; der „Rotaprint-Drucker" z. B. nach dem Offsetverfahren, das zu den Flachdruckverfahren gehört. — Vgl. unten II.

6) Die tarifrechtl. Verhältnisse der Arbeitnehmer in den graphischen Betriebsabteilungen werden im 4. Abschnitt näher zu erörtern sein.

## (II) Gliederung des Druckgewerbes nach den Druckverfahren.

Das Druckgewerbe läßt sich nach den drei Druckverfahren gliedern in

1. Hochdruck (Buchdruck)
2. Flachdruck
3. Tiefdruck.

Zur Erklärung dieser Bezeichnungen soll die Technik der drei Verfahren kurz beschrieben werden [7].

1. Hochdruck.

Die geläufige Bezeichnung dieses Druckverfahrens ist „Buchdruck", da die meisten Bücher im Hochdruckverfahren hergestellt werden.

Für den Druck von Schriften sind im wesentlichen drei Arbeitsgänge zu unterscheiden: Satz, Umbruch und Druck.

a) Beim Setzen werden Typen (Lettern), die kleinsten Einheiten der Druckschrift, zu Zeilen zusammengestellt. Mehrere miteinander verbundene Zeilen ergeben den Schriftsatz, kurz „Satz" genannt.
Gesetzt wird entweder mit der Hand oder mit Setzmaschinen. Handsatz ist erforderlich, wenn viele Schriftarten oder -grade (Größen) verwandt werden müssen oder eine individuelle Satzanordnung notwendig ist, wie z. B. bei Akzidenzsatz (Prospekte, Geschäfts-, Familienanzeigen u. dergl.). Bei Zeitungen werden die Überschriften, bei Büchern auch Titel, Fußnoten usw. mit der Hand gesetzt. Kleinere Druckereien ohne Setzmaschinen setzen auch ganze Werke mit der Hand, größere nur bei wertvolleren Drucken.
Maschinensatz findet demnach hauptsächlich Verwendung bei den gleichbleibenden Texten von Büchern, Zeitungen usw. (sog. glatter Satz). Der Handsatz wird deshalb auch bei weiterer Vervollkommnung der Setzmaschinen [8] nicht zu entbehren sein.

b) Durch den Metteur werden der Hand- oder Maschinensatz zu Seiten zusammengestellt (Umbruch) und mehrere Seiten als Bogen in einem Schließrahmen vereinigt.

c) Vom fertigen Satz in der Druckform wird dann auf der Druckpresse die benötigte Anzahl von Abzügen hergestellt.
Beim Hochdruck liegen die Stellen der Druckform, die sich auf dem Papier abdrucken lassen, erhaben, wie dies z. B. auch bei den Typen der Schreibmaschine oder bei Stempeln der Fall ist.
Im Buchdruck sind bisher vier verschiedene Formen von Pressen entwickelt worden: Die Handpresse, die Tiegeldruckpresse, die Schnellpresse und die Rotationsmaschine. Die Handpresse und die maschinell arbeitende Tiegeldruckpresse drucken Fläche gegen Fläche, die Schnellpresse mit einem Druck*zylinder* gegen die flache Druckform, die Rotationsmaschine von Rundplatten auf endloses Papier, das sich dauernd gleichmäßig abrollt. Bei der Rotationsmaschine ist also auch die Druckform gewölbt, was die Übertragung des Satzes von der flachen Form auf zylinderförmige Bleiplatten notwendig macht. Korrektur- (Bürsten-) abzüge und wertvollere (Liebhaber-) Drucke werden auch heute noch auf der Handpresse herge-

7) Der folgende Überblick deutet in stark vereinfachender Weise nur die wesentlichen Arbeitsgänge und die Unterschiede der drei Druckverfahren an. Er dient vor allem zur Erklärung von Berufsbezeichnungen in späteren Teilen der Darstellung, die anderenfalls dem Laien unverständlich bleiben müßten. — Einige Einzelheiten wurden entnommen aus Franz Friese, So entsteht ein Buch, S. 51 ff.

8) Es gibt heute im wesentlichen zwei Systeme: Die Zeilenguß-Setzmaschine (Linotype) und die Typenguß-Setzmaschine (Monotype). Bei beiden wird der Satz durch einen Tastapparat (Taster) hergestellt, der im Prinzip der Schreibmaschine ähnelt. Im Manteltarifvertrag für das graphische Gewerbe ist an diesen beiden Arten von Setzmaschinen eine durchschnittliche Mindestleistung von 6000 Buchstaben in der Stunde vorgesehen.

stellt. Die Rotationsmaschine ermöglicht den Druck hoher Auflagen in kürzester Zeit, bleibt jedoch in der Qualität der Druckausführung hinter den anderen Pressen zurück. Sie wird deshalb vor allem im Zeitungsdruck, seltener im Buchdruck verwandt[9].
Der Manteltarif für das graphische Gewerbe enthält in seinen technischen Bestimmungen (Spartenanhänge) genaue Vorschriften darüber, welche Arbeiten vom Drucker und welche von Hilfskräften zu verrichten sind. Auch die Besetzung der Maschinen mit Druckern ist genau festgelegt.

d) Nicht immer wird vom ursprünglichen Satz gedruckt. Vor allem, wenn der Satz für weitere Auflagen aufbewahrt werden soll, wird eine Abformung vorgenommen. Dies geschieht durch das Matern (Einprägen des Satzes in Materntafeln aus Spezialpappe) und Ausgießen der Mater mit Schriftmetall (Stereotypie). Bei der Galvanoplastik werden von geprägtem Wachs auf elektrolytischem Wege (Galvanisieren) die Druckplatten (Galvanos) gewonnen.

e) Bilder wurden im Hochdruck ursprünglich durch den Holzschnitt, später durch das Strichätzungsverfahren reproduziert. Heute gestattet die Autotypie, ein Punkt- oder Netzätzungsverfahren mit Hilfe von Rastern, auch die originalgetreue Wiedergabe von Photographien.
Die „geätzten" Klischees (Druck-, Bildstöcke) entstehen auf chemigraphischem Wege[10]. Die beiden letztgenannten Reproduktionsverfahren gehören daher, ebenso wie die heute sehr wichtige Vierfarbätzung, zur Chemigraphie[11].

2. Flachdruck.

Beim Flachdruckverfahren liegen die druckenden und nichtdruckenden Teile der Druckform in einer Ebene; diese Technik beruht auf der Unvermischbarkeit von Wasser und Fett, die die Druckfläche in farbannehmende und farbabstoßende Stellen einteilen.

a) Steindruck. Bei dem ältesten Flachdruckverfahren, dem von Alois *Senefelder* 1799 erfundenen Steindruck (Lithographie), wurden die wiederzugebenden Bilder und Schriften ursprünglich auf eine Steinplatte, später auf Zink- oder Aluminiumplatten aufgetragen. Durch die „Autographie" ist es möglich geworden, die Zeichnungen auf besonders präpariertem Papier auszuführen und durch „Überdruck" auf Stein oder Metall zu übertragen. Eine wesentliche Verbesserung stellte die photographische Übertragung (Photolithographie) dar. Mit dieser Methode lassen sich auch Schriften übertragen, insbesondere Bücher neu auflegen, von denen der Satz nicht mehr vorhanden ist.

b) Der Offset- („Absetz"-) druck, eine amerikanische Erfindung, ist ein indirektes Druckverfahren, bei dem die eigentliche Druckform mit dem Papier nicht unmittelbar in Berührung kommt: Die Druckformen (Zinkplatten) geben die Farbe zunächst auf einen mit Gummituch bespannten Zylinder ab, der mit einem Druckzylinder in Verbindung steht. Zwischen Gummizylinder und Druckzylinder wird das Papier geführt. Das Offsetverfahren ermöglicht die Herstellung mehrfarbiger Drucke in einem Arbeitsgang durch Zusammenwirken mehrerer Farbwerke. Es wird heute auch zum Druck von Schriften (mit Hilfe des „typographischen Umdrucks") verwandt. Die wirtschaftlich größte Bedeutung des Offsetdrucks dürfte auf

9) Es gibt heute auch Rotationsmaschinen für farbige Drucke.
10) Neben dem Ätzen spielt hierbei die Technik der Photographie eine wesentl. Rolle.
11) Die Chemigraphie wird im MTV für das graph. Gewerbe als besonderer Zweig neben den drei Druckverfahren aufgeführt. Dies erklärt sich daraus, daß die Chemigraphie mit dem Druckverfahren selbst nichts zu tun hat. Es gibt Betriebe, die lediglich Bildstöcke herstellen (Klischeeanstalten). Unter der Gruppenbezeichnung „Chemigraphen" werden eine Reihe von Spezialberufen der Bildherstellung zusammengefaßt.

dem Gebiet des Werbedrucks und des Drucks von Verpackungsmaterial liegen, die heute sehr wichtige Erzeugnisgruppen des graphischen Gewerbes sind [12].

Ein weiteres Druckverfahren ist der Lichtdruck, der sich der Technik der Photographie bedient.

3. Tiefdruck.

Beim Tiefdruck liegen die druckenden Teile in Vertiefungen der Druckform. Die Oberfläche der Druckform wird beim Auftragen der Druckfarbe zwangsläufig mit eingefärbt. In einem besonderen, heute maschinell vollzogenen Arbeitsgang muß daher die Farbe von der Oberfläche wieder entfernt werden, damit beim Drucken nur die Farbe aus den tiefliegenden Teilen auf das Papier übertragen wird.

Die älteste Tiefdrucktechnik ist der Kupferstich, eine spätere die Radierung, bei der die Zeichnung nicht eingraviert, sondern eingeätzt wird.

Die maschinelle Mengenherstellung im Tiefdruckverfahren ermöglichte die Heliogravüre (Photogravüre). Auch sie ist eine photographische Technik, die die manuelle Übertragung der Darstellung ersetzt hat. Ebenso wie die Flachdruckverfahren verwendet man den Tiefdruck heute nicht nur zur Reproduktion von Bildern (mit Hilfe der bereits beim Hochdruck erwähnten Autotypie), sondern auch zum Druck von Schriften (typographischer Umdruck). Es gibt einen Schnellpressen-Tiefdruck und sogar einen Rotations-Kupfertiefdruck, der insbesondere zur Herstellung illustrierter Zeitschriften u. dergl. dient.

4. Die Flach- und Tiefdrucker.

Es liegt auf der Hand, daß die verschiedenen photomechanischen und chemischen Übertragungs- und Umdruckverfahren im Flach- und Tiefdruck und die Klischeeherstellung im Hochdruck Spezialkräfte erfordern, deren Löhne über dem Durchschnitt der meisten übrigen graphischen Fachkräfte liegen. Insbesondere die Bildhersteller haben daher in den großen Druckereien oft eine Art Schlüsselposition inne, da sie nicht ohne weiteres durch andere, gleichqualifizierte Kräfte zu ersetzen sind. Hieraus erklärt sich, daß ein Teil der Flachdrucker, Chemigraphen und Tiefdruck-Bildhersteller mit der tariflichen Festsetzung von Mindestlöhnen für ihre Berufe nicht einverstanden war, sondern die völlig freie — einzelvertragliche — Lohnvereinbarung für ihre Berufe forderten [13]. Die arbeitsrechtliche Seite dieser Vorgänge wird am Ende dieser Darstellung eingehend zu erörtern sein.

5. Druckverfahren und Druckerzeugnisse.

Welches Druckverfahrens sich eine Druckerei bedient, richtet sich in erster Linie nach der Art der herzustellenden Druckerzeugnisse. Daneben spielen auch die Herstellungskosten, die Auflagenhöhe und die gewünschte Qualität eine Rolle.

In ungefähr läßt sich sagen, daß das geschriebene Wort die Domäne des Hochdrucks ist, während im Flach- und Tiefdruck die Bildherstellung vorherrscht. Allerdings hat die Bildherstellung auch im Hochdruck erhebliche Bedeutung [14].

Der überwiegende Teil der Druckereien druckt nur in einem der drei Verfahren. Das Bestreben geht jedoch immer mehr dahin, möglichst zwei oder sogar alle drei Druckverfahren miteinander zu kombinieren. Häufiger in *einem* Betrieb vereinigt sind Druck und Chemigraphie. Vor allem die größeren Druckereien haben sehr oft eigene Abteilungen für die Klischeeherstellung.

12) Vgl. unten III.
13) Näheres hierüber vgl. unten im Abschnitt „Tariffähige Parteien des graphischen Gewerbes" III, 3.).
14) Das gilt auch für den Farbdruck (Vierfarbendruck!).

Neben der Unterscheidung Bild- und Schriftdruck und der Gliederung nach den Druckverfahren lassen sich weitere Unterteilungen nach dem speziellen Produktionsziel bilden. Es ist schon erwähnt worden, daß Bücher heute nicht mehr ausschließlich im Hochdruck, sondern in geringerem Maße auch in anderen Druckverfahren hergestellt werden. Ebenso findet z. B. im Akzidenzdruck neben dem Hochdruck auch die Lithographie Anwendung, vor allem bei Geschäfts- und Familienanzeigen in besserer Ausführung usw. Anders liegt es bei den Spezialdruckereien wie Notendruckereien, Spielkartenherstellungsbetrieben u. a. Auch soweit ihre Erzeugnisse nicht an ein bestimmtes Druckverfahren gebunden sind, werden sie nicht selten ausschließlich in einem der drei Verfahren hergestellt.

Von den Spezialbetrieben abgesehen stellen die Druckereien fast durchweg mehrere Arten von Druckerzeugnissen her. Auch Zeitungsdruckereien fertigen, schon um die Handsetzer voll zu beschäftigen, in der Regel auch Akzidenzen an.

## (III) Gliederung der Betriebe nach der Zahl der Beschäftigten; Lage der Betriebe; Umsatz.

### 1. Größe, Lage[15].

a) Das graphische Gewerbe ist nach seiner Eigenart weder ausschließlich zum zum Kleinbetrieb noch ausschließlich zum Mittel- oder Großbetrieb bestimmt. Diese Tatsache — die sich in den statistischen Erhebungen über die Betriebsgröße widerspiegelt — erklärt sich in erster Linie aus den vielfältigen Verwendungs- und Absatzmöglichkeiten seiner Produkte.

Vor allem die Erzeugnisse des Druckgewerbes werden in nahezu allen Bereichen des menschlichen Zusammenlebens benötigt. Sie werden als Massenprodukte für Industriezwecke (Bedrucken von Verpackungsmaterial, Werbedruck), aber auch in kleinsten Mengen von jedem Einzelnen in Auftrag gegeben. Akzidenzen z. B. braucht man nicht nur im Geschäftsverkehr, sondern in geringerem Umfang auch im Privatleben (Familienanzeigen u.a.). In diesem Sektor wird der Kleinbetrieb nie ganz verschwinden. Die Abnehmer in kleinen und mittleren Orten decken ihren Bedarf an Druckerzeugnissen meist am Ort und stellen im allgemeinen an die Qualität nicht derart hohe Anforderungen, wie sie nur von Mittel- oder Großbetrieben erfüllt werden können. Nicht selten sind solche Klein-Druckereien Nebenbetriebe von Papierhandlungen, deren Inhaber allein oder mit Familienangehörigen und wenigen Lehrlingen die anfallenden Druckaufträge ausführt. Die rein handwerksmäßig betriebenen Druckereien haben deshalb, nicht nur zahlenmäßig, sondern auch vom Umsatz her gesehen, innerhalb des gesamten graphischen Gewerbes eine nicht geringe Bedeutung[16]. Die Mittel- und Großbetriebe befinden sich entsprechend den besseren Absatzmöglichkeiten meist in größeren Städten oder in den umliegenden Orten; sie haben allerdings die Kleinbetriebe keineswegs aus ihnen verdrängen können. Die Entstehung von Großdruckereien setzt vor allem voraus, daß die laufende Beschäftigung der Arbeitnehmer durch Daueraufträge und größere Objekte mit hohen Auflagen usw. gesichert ist. Solche Dauer- und Massenaufträge sind z. B. der Druck der Tageszeitungen in den Großstädten mit ihren hohen Auflagenziffern und die Herstellung von Druckerzeugnissen für Industriezwecke, wie der Druck von Verpackungs- und Werbematerial. Großdruckereien entwickeln sich daher am ehesten in Großstädten und Industriebezirken.

---

15) Siehe hierzu auch Blach S. 17 ff. und Syrup, Handbuch des Arbeitsschutzes und der Betriebssicherheit, Bd. 2, Abschn. VIII (Vervielfältigungsgewerbe), Bearbeiter Stiller und Rothe, S. 376 ff., deren Darstellungen einige Einzelheiten entnommen sind. Ferner wurde benutzt: Die Arbeitsverteilung in der deutschen Industrie Ende 1921, 29. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt, S. 55 ff.

16) A. A. Blach, S. 21.

Ferner wird sich das Druckgewerbe dort konzentrieren, wo viele Verlage ihren Sitz haben, Druckaufträge also besonders stark vergeben werden. Vor dem Kriege nahmen aus diesem Grunde Leipzig und Berlin als Hauptverlagsorte eine Ausnahmestellung im Druckgewerbe ein. Weit über die Hälfte aller Bücher wurde in diesen beiden Städten gedruckt. In der Bundesrepublik hat ein erheblicher Teil der graphischen Betriebe ihren Sitz in Großstädten wie Stuttgart, Frankfurt/M., München, die schon immer bedeutende Druckstädte waren, aber auch im Ruhrgebiet (Essen,Krefeld) und in Hamburg und Düsseldorf.

b) Ein Überblick über den Anteil der Klein-, Mittel- und Großbetriebe an der Gesamtzahl der Betriebe und der Gesamtzahl der Beschäftigten ergibt folgendes Bild:
Von allen Druckereien und Vervielfältigungsbetrieben waren in den Jahren 1952 und 1953 mehr als die Hälfte Kleinbetriebe mit 1—9 Arbeitnehmern (AN), etwas mehr als ein Drittel Mittelbetriebe mit 10—99 AN [17]:

| Betriebe mit Beschäftigten | Zahl der Betriebe 1952 | Zahl der Betriebe 1953 | Zahl der Beschäftigten 1952 | Zahl der Beschäftigten 1953 |
|---|---|---|---|---|
| 1 — 9 | 3534 | 3655 | 15238 | 16144 |
| 10 — 49 | 1922 | 1936 | 40881 | 41415 |
| 50 — 99 | 320 | 372 | 22348 | 26013 |
| 100 — 199 | 168 | 159 | 22616 | 21887 |
| 200 — 499 | 82 | 90 | 25009 | 27228 |
| 500 — 999 | 14 | 19 | } 10769 | 14508 [18] |
| 1000 und mehr | 2 | 2 | | |
| Gesamtzahl d. Betriebe bzw. Beschäftigten | 6042 | 6233 | 136861 | 147195 |

Die zahlenmäßige Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Größenklassen gibt jedoch keinen Aufschluß über deren Bedeutung innerhalb des gesamten Gewerbes. Ein genaues Bild erhält man erst, wenn man vom Anteil der einzelnen Größenklassen an der Gesamtbeschäftigtenzahl und vom Anteil ihres Umsatzes am Gesamtumsatz (= 100%) ausgeht [19]:

| Betriebe mit Beschäftigten | Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl 1952 (%) | Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl 1953 (%) | Anteil am Gesamtumsatz 1953 (%) |
|---|---|---|---|
| 1 — 9 | 11,1 | 11,0 | 8,3 |
| 10 — 49 | 29,9 | 28,1 | 23,1 |
| 50 — 99 | 16,3 | 17,7 | 16,3 |
| 100 — 199 | 16,5 | 14,9 | 15,8 |
| 200 — 499 | 18,3 | 18,5 | 22,1 |
| 500 — 999 | } 7,9 | 9,8 | 14,4 [18] |
| 1000 und mehr | | | |
| Alle Betriebe mit 50 AN und mehr | 59,0 | 60,9 | 68,6 |

Diese Aufstellung läßt die Bedeutung der Großbetriebe sichtbar werden. Ein Vergleich zwischen den Anteilen an der Beschäftigtenzahl und den Umsatzanteilen zeigt ferner die größere Leistungsfähigkeit der Großbetriebe.

17) Die folgende Aufstellung ist entnommen den Statistischen Jahrbüchern für die Bundesrepublik Deutschland 1954 (S. 228) und 1955 (S. 214), herausgegeb. v. Statistischen Bundesamt. Die Angaben beziehen sich auf die Druckereien und die Vervielfältigungsindustrie. Stand: Sept. 1952 und Sept. 1953.

18) Die Zahlen für die beiden letzten Klassen sind aus Gründen der Geheimhaltung betriebl. Einzelangaben nicht veröffentlicht, aber in der Gesamtsumme enthalten.

19) Stat. Jahrbücher 1954 und 1955 S. 228 bzw. 216.

Die Anteile der einzelnen Größenklassen an der Gesamtzahl der Beschäftigten lauteten in den Jahren 1905, 1913, 1920 und 1924 folgendermaßen [20]:

| Betriebe mit Beschäftigten | Anteile in % 1905 | 1913 | 1920 | 1924 |
|---|---|---|---|---|
| 1 — 10 | 14,1 | 12,0 | 11,0 | 12,4 |
| 11 — 50 | 31,5 | 27,2 | 25,7 | 27,0 |
| über 50 | 54,4 | 60,8 | 63,3 | 60,6 |

Bei einem Vergleich mit den Zahlen für 1952 und 1953 ist zu berücksichtigen, daß

1. die Betriebsgrößenklassen der beiden Aufstellungen jeweils um einen AN differieren;
2. das Vervielfältigungsgewerbe mit seinen meist kleineren Betrieben in den früheren Erhebungen nicht berücksichtigt ist;
3. sich die früheren Erhebungen auf ganz Deutschland, die heutigen nur auf das Gebiet der Bundesrepublik beziehen. Mit dem Fehlen der Großdruckereien von Leipzig und Berlin dürfte sich das Bild zugunsten der Kleinbetriebe verschoben haben.

Trotzdem läßt sich feststellen, daß sich im Gebiet der Bundesrepublik die Höhe der Anteile der einzelnen Größenklassen gegenüber früher nicht entscheidend verändert hat. Weder sind die Kleinbetriebe im Verschwinden begriffen, noch besteht eine auffällige Tendenz zum Großbetrieb [21].

Die Zahl der Betriebe mit 500 — 999 AN hat sich zwar innerhalb eines Jahres um 5 erhöht, dafür hat sich aber die nächst niedrige Gruppe der Betriebe von 200 — 499 AN im gleichen Zeitraum um 8 vermindert. Gleichgeblieben ist die Zahl der Betriebe mit 1000 AN und mehr. Solche Riesenbetriebe (für die Verhältnisse des graphischen Gewerbes) hat es schon früher gegeben [22], allerdings wohl fast ausschließlich in Berlin und Leipzig. In der Gesamtzahl der Beschäftigten weichen die Erhebungen des Statistischen Bundesamtes und des Bundesministers für Arbeit voneinander ab. Zum Vergleich seien auch die vom BAM ermittelten Zahlen (für 1949, 1951 — 1954) wiedergegeben.

Beschäftigte Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) im Druck- und Vervielfältigungsgewerbe am:

| | |
|---|---|
| 30. 6. 1949 | 129 900 |
| 31. 12. 1951 | 153 600 |
| 31. 12. 1952 | 162 800 |
| 31. 12. 1953 | 173 400 |
| 30. 9. 1954 | 183 500 [23] |

Die Konjunktur im graphischen Gewerbe ist augenblicklich eine günstige. Die Zahl der Arbeitslosen in den graphischen Berufen ist daher gering. Sie betrug Ende 1953 0,5 %, Mitte 1954 0,6 %, Ende 1954 wieder 0,5 % [24], blieb also im Zeitraum eines Jahres fast konstant.

2. Umsatz.

Der Gesamtumsatz des graphischen Gewerbes belief sich im Jahre 1936, umgerechnet auf das Bundesgebiet, auf 515 Millionen Reichsmark (Exportanteil 3,1 %), im Jahre 1952 auf 1,8 Milliarden Deutsche Mark (Exportanteil 4,2 %) [25].

20) Aufstellung der Berufsgenossenschaft, entnommen aus Blach, S. 20.
21) Blach trifft S. 25 auf Grund der damaligen Verhältnisse (1920—1925) bezügl. der Tendenz zum Großbetrieb eine gegenteilige Feststellung.
22) Vgl. Syrup a. a. O.
23) Stat. Jahrbuch 1955, S. 117 f. Eine Erklärung für diese immerhin erheblichen Unterschiede könnte darin zu suchen sein, daß in die Statistik des BAM möglicherweise die Arbeitnehmer in den Betrieben West-Berlins einbezogen sind.
24) Stat. Jahrbuch 1955, S. 117 f.
25) Aus einem Tätigkeitsbericht der AGV S. 9 f.

Bei dieser Umsatzsteigerung ist allerdings zu berücksichtigen, daß sich die Herstellungskosten in der Zwischenzeit ganz erheblich erhöht haben. Neben den Materialunkosten (Papierpreise!) sind vor allem die Lohnkosten gestiegen. Da das graphische Gewerbe ein äußerst lohnintensives Gewerbe ist, mußte sich dieser letztere Umstand in besonderem Maße auf den Umsatz auswirken.

Von den verschiedenen Erzeugnisgruppen [26] hatten den größten Anteil am Gesamtumsatz die Gruppe Formulare, Briefbogen, Rechnungen, Wertpapiere, Fahrkarten usw. und die Gruppe Zeitungen und Zeitschriften. In erheblichem Abstand folgt die Gruppe Werbungsmaterial. Erst hinter diesen drei Gruppen (!) rangiert die Produktion von Büchern u. ä. mit etwa 10 % des Gesamtumsatzes. Fast in gleicher Höhe wie der Anteil der Buchproduktion bewegt sich der Umsatzanteil der Gruppe Verpackungsmaterial. Insofern ist eine wesentliche Veränderung im Vergleich zu den früheren Verhältnissen eingetreten. Die Buchproduktion machte früher einen sehr erheblichen Teil der Gesamtproduktion aus. Heute spielen die Industrieaufträge für Werbung und Verpackung eine sehr viel größere Rolle. Die umsatzmäßig schwächsten Gruppen sind, in der Größenfolge ihrer Anteile: Die Herstellung von Druckplatten und Gummistempeln; sonstige Druckereierzeugnisse; Kunstdruckblätter und -karten; zeichnerische Herstellung von Landkarten, Bauskizzen, Kleidermodellen usw.

## 2. Abschnitt

### Die tariffähigen Organisationen des graphischen Gewerbes.

Die nach dem Zusammenbruch des NS-Regimes vollzogene Neugründung der Gewerkschaften als Industrieverbände hat auch im Koalitionswesen des graphischen Gewerbes zu erheblichen Veränderungen gegenüber den Verhältnissen vor 1933 geführt. Damals bestanden im graphischen Gewerbe wie auch in anderen Industriezweigen und Gewerben keine einheitlichen Organisationen, sondern auf der Arbeitgeberseite nur Vereinigungen der verschiedenen Sparten [1], auf der Arbeitnehmerseite nur Gewerkschaften der einzelnen Berufe [2 3]. Innerhalb der letzteren konkurrierten in zwei Fällen politisch bzw. weltanschaulich unterschiedlich orientierte Verbände miteinander. Heute stehen sich im graphischen Gewerbe im wesentlichen nur zwei große tariffähige Vereinigungen gegenüber: Die Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V. (AGV) als Spitzenverband der Arbeitgeber und die Industrie-Gewerkschaft Druck und Papier.

Die Zusammenfassung früher selbständig organisierter Berufszweige und Sparten in einheitlichen Organisationen war auf Gewerkschaftsseite weitgreifender und intensiver als bei den Arbeitgebern. In den fachlichen Zuständigkeitsbereich der neuen Industrie-Gewerkschaft wurden nicht nur alle Berufsgruppen des graphischen Gewerbes, sondern auch die AN der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie einbezogen, obgleich letztere mit dem graphischen Gewerbe nur teilweise in näherer Berührung steht. Außerdem erhielt die IG Druck und Papier einen geschlosseneren Aufbau und eine zentralisiertere Leitung als auf Arbeitgeberseite die AGV.

---

26) Vgl. Anm. 25.

1) Deutscher Buchdruckerverein, Schutzverband deutscher Steindruckereibesitzer, Bund der Chemigraphischen Anstalten Deutschlands.

2) Verband der Deutschen Buchdrucker (freie Gewerkschaft), Gutenberg-Bund (christliche Gewerkschaft der Buchdrucker), Verband der Lithographen, Steindrucker u. verwandte Berufe (Deutscher Senefelder-Bund), Verband der Buchbinder u. Papierverarbeiter Deutschlands, Verband der Buch- und Steindruckerei-Hilfsarbeiter und -Arbeiterinnen, Graphischer Zentralverband (christl. Verband der graph. Hilfsarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands).

3) Neben den in den Anmerkungen 1 und 2 genannten Organisationen bestanden auf AG- und ANseite noch einige kleinere Verbände; z. B. auf AGseite der „Bund der Licht-

## (I) Die Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V. (AGV) und die Landesverbände der graphischen Betriebe.[4]

### 1. Gründung und Organisation der AGV und der Landesverbände.

a) Gründung.

Der Aufbau der Arbeitgebervereinigungen des graphischen Gewerbes vollzog sich in den Jahren 1946 und 1947 zunächst durch Gründung von Landesverbänden, die im großen und ganzen den politischen Ländergrenzen in den drei westlichen Besatzungszonen entsprachen. Die Landesverbände der amerikanischen und britischen Besatzungszone schlossen sich am 26. 11. 1947 zur „Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände der Bizone" zusammen. Nach dem Beitritt der Landesverbände der französischen Zone wurde am 1. 9. 1950 der Name in „Arbeitsgemeinschaft der graphischen Verbände des Deutschen Bundesgebietes e. V." (AGV) abgeändert.

b) Rechtsform, Zweck, Mitgliedschaft.

Wie die meisten Arbeitgebervereinigungen ist die AGV ein eingetragener Verein. Sie hat ihren Sitz in Wiesbaden.

Zweck des Vereins ist die „Wahrung, Förderung und Vertretung der wirtschaftlichen und beruflichen Belange sowie aller das graphische Gewerbe betreffenden Interessen im Bundesgebiet unter Ausschluß von parteipolitischen und weltanschaulichen Fragen"[5]. Die AGV verfolgt hiernach sowohl sozialpolitische wie wirtschaftspolitische Ziele, ist also zugleich Arbeitgeber- und Unternehmerverband. Zu den in der Satzung näher bezeichneten sozialpolitischen Aufgaben gehören vor allem der Abschluß und die Durchführung von Tarifverträgen.

Das Organisationsgebiet der AGV erstreckt sich auf das Bundesgebiet und West-Berlin.

Mitglied des Vereins können nur die Landesverbände des graphischen Gewerbes sein. Die AGV ist demnach eine gemäß § 2 Abs. III TVG tariffähige Spitzenorganisation. Die Tariffähigkeit der Landesverbände bleibt hierdurch unberührt. Die Landesverbände schließen insbesondere die Tarifverträge der Angestellten, deren räumlicher Geltungsbereich sich jeweils nur auf das Gebiet eines Landes erstreckt, nicht als Unterverbände der AGV, sondern selbständig ab und sind daher auf Arbeitgeberseite allein Tarifvertragspartei.

Die Struktur der AGV als Spitzenorganisation steht im Gegensatz zur Struktur des früheren Deutschen Buchdruckervereins wie auch, auf Arbeitnehmerseite, der IG Druck und Papier. Der Deutsche Buchdruckerverein hatte die AG des Buchdruckgewerbes unmittelbar zu Mitgliedern. Es gab keine selbständigen Landesorganisationen, sondern nur Unterverbände in Form der sog. Kreise.

Der Austritt oder Ausschluß eines Landesverbandes aus der AGV bzw. seine Auflösung hat auf das Fortbestehen des Vereins keinen Einfluß. Z. Zt. sind alle Landesverbände in der AGV Mitglied[6]. Das Organisationsgebiet dieser Verbände stimmt in ihrer Gesamtheit mit dem Organisationsbereich der AGV, d. h. dem Bundesgebiet und West-Berlin, überein.

---

druckanstalten Deutschlands", auf ANseite der „Deutsche Faktorenbund" (Vereinigung der technischen Angestellten des Druckgewerbes), der unbedeutende kommunistische „graphische Block" und der ebenfalls unbedeutende „Verband nationaler Buchdrucker".

4) Die folgende Darstellung beruht auf Mitteilungen der AGV und den Satzungen der AGV vom 1. 9. 1950 i. d. F. vom 27. 3. 1953 und des Vereins der graphischen Betriebe in Hessen vom 14. 5. 1947.

5) § 1 Abs. I der Satzung.

6) Dies sind die Landesverbände bzw. Vereine der graph. Betriebe Nord, Niedersachsen, Nordrhein, Westfalen-Lippe, Hessen, Württemberg-Baden, Bayern, Bremen, Rheinland-Pfalz, Baden und der Wirtschaftsverband Berlin.

c) Gliederung und Organe.

Eine fachliche Gliederung innerhalb der AGV besteht in Form der von den Berufssparten des graphischen Gewerbes gebildeten Arbeitskreise[7]. Die Arbeitskreise sollen die Sonderinteressen der Sparten beim Vorstand wirksam vertreten. Daneben ist jede Sparte auch im Vorstand selbst durch einen selbständig gewählten Bundesobmann vertreten.

Organe der AGV sind:

Die Hauptversammlung,
der Vorstand,
die Vorsitzenden,
die Geschäftsstellen, vertreten durch die Geschäftsführer.

Die Hauptversammlung besteht aus den von den Landesverbänden nach Maßgabe ihrer Stimmenzahl bestimmten Delegierten (je einer auf 1000 in den Mitgliedsbetrieben eines Landesverbandes beschäftigten AN). Sie ist beschlußfähig, wenn mindestens 80 % der sich aus allen angeschlossenen Landesverbänden ergebenden Stimmen anwesend oder vertreten sind. Außer den üblichen Befugnissen und Aufgaben einer Mitgliederversammlung hat die Hauptversammlung ein Entscheidungsrecht in allen Angelegenheiten, über die im Vorstand keine Übereinstimmung erzielt werden konnte oder in denen ein Landesverband die Beschlußfassung durch die Hauptversammlung verlangt.

Der Vorstand besteht aus den jeweiligen Ersten Vorsitzenden der Landesverbände. Landesverbände, in deren Mitgliedbetrieben mehr als 5000 AN beschäftigt sind, entsenden für jedes angefangene weitere 10000 Beschäftigte ein weiteres Vorstandsmitglied. Ferner gehören dem Vorstand die oben erwähnten Bundesobmänner der Sparten, der Schatzmeister, die Vorsitzenden des sozialpolitischen und des wirtschaftspolitischen Ausschusses sowie evtl. weitere vom Vorstand kooptierte Mitglieder an.

Der Vorstand entscheidet (mit ¾-Stimmenmehrheit) über sämtliche, zur Beratung stehenden Angelegenheiten, die zum satzungsgemäßen Aufgabenbereich der AGV gehören.

Die Erledigung der sozialpolitischen Aufgaben ist dem sozialpolitischen Ausschuß übertragen, der im Auftrag und in Vollmacht des Vorstandes handelt und in dem alle Sparten und Landesverbände vertreten sind. Der sozialpolitische Ausschuß hat insbesondere in der Tarifkommission[8] die Tarifverhandlungen zu führen und die Tarifverträge abzuschließen.

Die von den Landesverbänden zu zahlenden Beiträge werden auf Vorschlag des Vorstandes jährlich nach der Zahl der in den Mitgliedsbetrieben der Landesverbände beschäftigten AN festgesetzt.

2. Die Landesverbände.

Die zwölf in der AGV vereinigten Landesverbände sind sämtlich rechtsfähige Vereine. Ihr Aufgabenbereich stimmt mit demjenigen der AGV weitgehend überein. Daß den Landesverbänden auch der selbständige Abschluß der Tarifverträge auf Landesebene obliegt, ist bereits erwähnt worden.

Ihre Verfassungen regeln die einzelnen Landesverbände zwar nach eigenem Ermessen, doch dürften diese mehr oder weniger übereinstimmen.

Nach der hier zugrundegelegten Satzung des Vereins der graphischen Betriebe in Hessen kann ordentliches Mitglied des Vereins nur der Inhaber eines graphischen Betriebes[9] in Hessen werden; bei Betrieben, die im Besitz einer Personenvereinigung sind, nur *eine* Person dieser Vereinigung. Letzteres gilt entsprechend auch für Kapitalgesellschaften. Inhaber mehrerer Betriebe können nur *eine* Mitgliedschaft erwerben. Zu den Betrieben des graphischen Ge-

7) Es haben sich bisher 8 Arbeitskreise gebildet: Buchdruck, Flachdruck, Tiefdruck, Chemigraphie, Stereotypie und Galvanoplastik, industrielle Buchbindereien, Vervielfältigung sowie die Fachabteilung Stempelherstellung.

8) Über diese vergleiche unten im Abschnitt Schieds- und Schlichtungswesen, S. 68 f.

9) Über die Aufnahme von Betrieben fremder Industriezweige, denen graphische Betriebsabteilungen angegliedert sind, vgl. unten im 4. Abschnitt (Geltungsbereich) III

werbes i. S. der Satzung zählen alle Betriebe, die einer der bereits bei den Arbeitskreisen der AGV erwähnten Sparten angehören. Über die Aufnahme eines Mitglieds entscheidet der Vorstand, im Falle der Ablehnung die Bezirksversammlung als Berufungsinstanz. Die Mitglieder sind verpflichtet, alle satzungsgemäßen Beschlüsse der Vereinsorgane anzuerkennen und nach ihnen zu handeln. Bei Zuwiderhandlungen ist durch Mehrheitsbeschluß des Vorstandes der Ausschluß aus dem Verband möglich. Diese Bestimmung kann vor allem bei Arbeitskämpfen praktisch werden, in denen den Mitgliedsfirmen vom Vorstand bestimmte Verhaltungsmaßregeln erteilt zu werden pflegen.

Organe des Vereins sind die Mitgliederversammlung, die Bezirksversammlung, der Vorstand und der Vorsitzende. Ihre Befugnisse und Aufgaben stimmen mit denjenigen der Organe des Spitzenverbandes im wesentlichen überein. Stimmberechtigt in der Mitgliederversammlung sind alle ordentlichen Mitglieder ohne Rücksicht auf die Höhe ihrer Beiträge und die Zahl der von ihnen beschäftigten AN mit je einer Stimme.

Als Untergruppen des Landesverbandes Hessen bestehen sechs Bezirke, in denen die im Bezirksgebiet ansässigen Mitgliedsbetriebe zu sog. Bezirksgruppen zusammengefaßt sind. Die Bezirksgruppen haben weder eine korporative Verfassung oder einen selbständigen Vereinszweck noch besitzen sie eigenes Vermögen. Sie sind demnach nicht tariffähig. Sie werden von einem Bezirksbeauftragten geleitet, dem ais Beirat zwei Mitglieder zur Seite stehen (Bezirksgruppenleitung). Der Bezirksgruppenleiter handelt im Auftrag und nach Weisung des Landesverbands-Vorstandes. Er wird von der Bezirksversammlung gewählt, die zwar in ihrer Funktion mit der Mitgliederversammlung eines Vereins zu vergleichen, aber ein Organ des Landesverbandes, nicht eines selbständigen Unterverbandes, ist.

## (II) Die Industriegewerkschaft Druck und Papier.

### 1. Gründung [10] und Organisation [11].

a) Gründung.

Der Aufbau der IG Druck und Papier vollzog sich von unten nach oben. Zumeist noch in der zweiten Hälfte des Jahres 1945 gaben die Militärregierungsbehörden in den Westzonen ihre Genehmigung zur Bildung örtlicher Gewerkschaften, die sich im Laufe des Jahres 1946 zu Landesgewerkschaften zusammenschlossen. Versuche, eine einheitliche Gewerkschaft des graphischen Gewerbes für alle vier Besatzungszonen zu schaffen, schlugen fehl. Man mußte sich daher auf die Einberufung eines trizonalen Verbandstages (Ende 1948 in München) beschränken, auf dem die Gründung der IG Druck und Papier für das Gebiet der drei westlichen Besatzungszonen beschlossen wurde [12].

b) Rechtsform, Zweck, Mitgliedschaft.

Die IG Druck und Papier ist ein nichtrechtsfähiger Verein mit dem Sitz in Stuttgart. Sie bezweckt die „Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und geistigen Interessen ihrer Mitglieder unter Ausschaltung aller parteipolitischen und religiösen Fragen“ [13]. Unter den in der Satzung näher bezeichneten Aufgaben wird insbesondere erwähnt „der Abschluß von möglichst einheitlichen Kollektivverträgen für alle Berufsgruppen der Gewerkschaft . . . mit den zuständigen Unternehmerverbänden.“ [14]

---

1 b, S. 39.

10) Die Darstellung folgt dem Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IG Druck und Papier von der Gründung bis zum 30. 6. 1950.

11) Satzung der IG Druck und Papier von 1952, i. Kr. getreten am 1. 10. 1952, Neufassung von 1954 i. Kr. getreten am 1. 1. 1955.

12) Am 30. 9. 54 zählte die IG 130 042 Mitglieder. Unter den 16 IG steht sie der Mitgliederzahl nach an 12. Stelle.

13) § 4 der Satzung.

14) § 4 Buchst. d.

Das Organisationsgebiet der Gewerkschaft erstreckt sich vorläufig auf das Gebiet der Bundesrepublik einschließlich Berlin.

Der fachliche Organisationsbereich umfaßt nach § 3 der Satzung „alle in den Wirtschaftszweigen Druck und Papier Beschäftigten der folgenden Berufsgruppen:

1. Buchdruck, Tiefdruck und Schriftgießerei;
2. Flachdruck, Chemigraphie und übrige Bildherstellung;
3. Buchbinderei, Papier- und Pappeverarbeitung;
4. Papiererzeugung;
5. Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter;
6. Angestellte;
7. Journalisten."

Für die in graphischen Betrieben beschäftigten fachfremden AN (Betriebshandwerker, wie Elektriker, Mechaniker usw.) ist keine besondere Berufsgruppe gebildet. Gleichwohl will § 3 samt dem dazugehörigen Anhang durch die *Berufs*gruppeneinteilung die Mitgliedschaft nicht von der Zugehörigkeit zu einem der genannten Berufe abhängig machen. Die Berufsgruppeneinteilung soll vielmehr nur den Organisationsbereich — „die Industrie Druck und Papier" — nach fachlichen Merkmalen abgrenzen. Sie bezweckt zugleich eine fachliche Untergruppierung innerhalb der Gewerkschaft, also ohne rechtliche Selbständigkeit der einzelnen Berufsgruppen[15]. Daß nicht nur die Angehörigen der graphischen Berufe zum Mitgliederkreis der IG gehören, ergibt sich eindeutig aus § 5 der Satzung („Mitgliedschaft"). Nach dieser Bestimmung können Mitglied der Gewerkschaft *alle* in Betrieben des Wirtschaftszweiges Druck und Papier beschäftigten Lohn- und Gehaltsempfänger werden. Auch die fachfremden AN in graphischen Betrieben unterstehen daher — in Übereinstimmung mit dem Industrieprinzip — der organisatorischen Zuständigkeit der IG Druck und Papier[16].

Über die organisatorische Zuständigkeit für die in der Papiererzeugung beschäftigten AN entstanden bald nach der Gründung der Industrie-Gewerkschaften Meinungsverschiedenheiten zwischen der IG Druck und Papier und der IG Chemie, Papier, Keramik. Dieser Abgrenzungsstreit wurde durch eine Entscheidung der gewerkschaftsinternen Schiedsstelle vom 26. 11. 1949 beigelegt[17]. Der Schiedsspruch unterstellte die AN in Betrieben der Zellstoff-, Papier- und Pappe-Erzeugung grundsätzlich der organisatorischen Zuständigkeit der IG Chemie, Papier, Keramik. Die in der IG Druck und Papier organisierten AN dieser Betriebe wurden fast vollständig in die IG Chemie überführt[18]. Die Berufsgruppe Papiererzeugung fällt daher z. Z. nicht in den Organisationsbereich der IG Druck und Papier, obgleich sie in der Satzung noch aufgeführt ist[19].

In der Satzungsbestimmung über die Mitgliedschaft (§ 5) ist zwar nur von Lohnempfängern die Rede, doch können der Gewerkschaft auch Lehrlinge angehören.

c) Aufbau und Organe.

Die IG Druck und Papier besteht im vertikalen Aufbau aus Ortsvereinen, Bezirken, Gauen, in der Spitze aus drei Zentralorganen, dem Zentralvorstand, dem Zentralausschuß und dem Gewerkschaftstag. Daneben besteht die schon erwähnte horizontale Gliederung nach Berufsgruppen, innerhalb deren wiederum nach Bedarf sog. Sparten gebildet werden (z. B. in der Berufsgruppe Flachdruck, Tiefdruck und Schriftgießerei die Handsetzer-, Maschinensetzer-

15) Vgl. Seite 26.
16) Näheres über die Abgrenzung des Organisationsbereichs und der sich hieraus ergebenden Grenzen der Tarifzuständigkeit s. unten im Abschnitt „Geltungsbereich".
17) Geschäftsbericht des Zentralvorstandes der IG D. u. P. v. d. Gründung bis 1950, S. 80.
18) Die Entscheidung wurde also respektiert.
19) Über die hieraus für die Tarifzuständigkeit zu ziehenden Folgerungen vgl. unten im Abschnitt „Geltungsbereich", S. 45.

Sparte, die Sparte für Korrektoren usw.). Die Berufsgruppen haben die Aufgabe, ihre Mitglieder „mit allen ihrem Fachgebiet entsprechenden Fragen vertraut zu machen“ [20]. In der Tarifkommission [21] ist jede Sparte durch einen Experten vertreten. In den Berufsgruppen und Sparten bzw. ihren gemeinsamen Konferenzen wird über tarifliche Angelegenheiten beraten, aber nicht mit bindender Wirkung entschieden. Die Verbindung zum Zentralvorstand ist durch einen Verbindungsmann hergestellt, der jedoch — im Gegensatz zu den Bundesobmännern der Sparten in der AGV — nicht Mitglied des Zentralvorstandes ist.

In den Ortsvereinen wählt die Mitgliederversammlung (bei Ortsvereinen mit mehr als 1000 Mitgliedern eine Delegiertenversammlung) den Ortsvereinsvorstand. Von den Gaukonferenzen wird den Ortsvereinen ein bestimmter Beitragsanteil zugewiesen, über den diese selbständig verfügt. Man wird deswegen die Ortsvereine wohl als nicht rechtsfähige Vereine ansehen und § 13 der Satzung, wonach die Ortsvereinsvorstände Organe der Gesamtgewerkschaft sind, dahin auslegen müssen, daß diese eine Doppelstellung einnehmen, d. h. sowohl Organ der Gesamtgewerkschaft als auch Organ des Ortsvereins sind.

Als nicht rechtsfähige Vereine sind die Ortsvereine passiv parteifähig (§ 50 Abs. 2 ZPO).

Dagegen erscheint zweifelhaft, ob man den Ortsvereinen auch die Tariffähigkeit zuerkennen kann. § 14 Ziff. 2 der Satzung weist den Ortsvereinsvorständen nur bestimmte, festumrissene Aufgaben verhältnismäßig untergeordneter Bedeutung zu (Entgegennahme der Beitritts- und Austrittserklärungen, Erhebung der Beiträge, Berufsgruppenbildung). Nach § 14 Ziff. 2 d der Satzung obliegt dem Vorstand zwar die Überwachung der Tarifverträge; dagegen ermächtigt ihn die Satzung nicht zum selbständigen Abschluß von Ortstarifverträgen. Die Satzung wirkt zwar nur intern, d. h. in diesem Falle zwischen Ortsverein und Gesamtgewerkschaft, doch hält sich auch das tatsächliche, nach außen in Erscheinung tretende Verhalten der Ortsvereine in den Grenzen ihres satzungsgemäßen Aufgabenbereichs. Es spricht also mehr gegen als für die Tariffähigkeit [22].

Auch den Bezirken wird man zwar den Charakter nichtrechtsfähiger Vereine, nicht aber die Tariffähigkeit zubilligen können. Organe der Bezirke sind die Mitgliederversammlung (Bezirkskonferenz), die aus den Delegierten der Ortsvereine besteht und der Bezirksvorstand. Der Abschluß von Tarifverträgen ist unter den in der Satzung aufgeführten Angelegenheiten nicht erwähnt.

Anders ist die Frage der Tariffähigkeit bei den Gauen zu beurteilen [23]. Organe der Gaue sind die aus den Delegierten der Bezirke sich zusammensetzenden Gaukonferenzen, die ihrerseits den Gauvorstand wählen. Von dem gesamten Beitragsaufkommen verbleiben den Gauen 35 %. Im Gegensatz zu den Ortsvereinen und den Bezirken haben die Gaue, bzw. die Gauvorstände, „alle gewerkschaftlichen Aufgaben durchzuführen“, und zwar „in Verbindung mit dem Zentralvorstand“ [24], nicht aber nach dessen Weisung. Man wird unter diesen Umständen die Gaue sowohl als nicht rechtsfähige Vereine wie auch als tarifrechtlich selbständige, d. h. tariffähige, Unterverbände innerhalb eines Gesamtverbandes ansehen müssen. Dem entspricht auch ihr äußeres Verhalten

20) § 22 Ziffer 1 der Satzung.

21) Über diese vgl. unten im Abschnitt „Schieds- und Schlichtungswesen“, S. 68 f.

22) Da die Frage der Tariffähigkeit von Unterverbänden allgemeiner Natur ist, würde von ihrer ausführlichen Erörterung im Rahmen dieser Darstellung abgesehen. Sie dürfte auch im graphischen Gewerbe bezügl. der Ortsvereine und Bezirke wegen des zentralen (bzw. länderweisen) Abschlusses der TV kaum praktische Bedeutung gewinnen.

23) Die Gaue stimmen räumlich mit den Landesverbänden der AGV überein. Vgl. oben Seite 19 Anmerkung 6.

24) § 16 Ziffer 1 d der Satzung.

bei der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen: Die Gaue schließen die Tarifverträge für die Angestellten ihres räumlichen Zuständigkeitsbereiches (i. d. R. das Gebiet eines Bundeslandes) im eigenen Namen ab, z. B. als Gau Hessen der IG Druck und Papier. Die Unterzeichnung erfolgt nur durch den ersten Vorsitzenden des Gauvorstandes [25].

Oberstes Organ der Gewerkschaft ist der Gewerkschaftstag. Er hat u. a. folgende Aufgaben: Stellungnahme zu den allgemeinen Richtlinien der Gewerkschaftstätigkeit, Beschlußfassung über die Anträge der Ortsvereine, Bezirke, Gaue, Berufsgruppen usw., Wahl der besoldeten Mitglieder des Zentralvorstandes, Festsetzung der Beiträge und Unterstützungsleistungen. Der Gewerkschaftstag besteht aus den Delegierten der einzelnen Gaue, die von den Mitgliedern nach Maßgabe der Stimmenzahl gewählt werden (je ein Delegierter auf 800 Mitglieder, nach der neuen Satzung auf 700 Mitglieder). Er tritt alle zwei Jahre zusammen.

Dem Zentralvorstand obliegt die Erledigung aller Angelegenheiten, die nicht dem Gewerkschaftstag vorbehalten sind. Insbesondere schließt er die Tarifverträge auf Bundesebene ab. Der Zentralvorstand besteht aus sieben besoldeten Mitgliedern und acht ehrenamtlichen Beisitzern. Außerdem wird nach Bedarf ein erweiterter Vorstand einberufen, dem neben den Mitgliedern des Zentralvorstandes die Gauvorsteher, der Vorsitzende des Zentralausschusses und zwölf Gewerkschaftsmitglieder, die nicht Angestellte der Gewerkschaft sein dürfen, angehören.

Die Tätigkeit des Zentralvorstandes überwacht der aus sieben Mitgliedern bestehende Zentralausschuß.

2. Die Erhebung der Beiträge. insbesondere die Lohnabzugsmethode.

Die Erhebung der Beiträge obliegt den Ortsvereinen [26]. In welcher Weise sie die Einziehung vornehmen, ist ihnen freigestellt.

In mittleren und großen Betrieben werden die Beiträge entweder vom Lohn abgezogen und an den Ortsverein abgeführt (Lohnabzugsmethode) oder durch einen vom Ortsverein beauftragten Betriebsangehörigen kassiert (Betriebskassierer). In kleineren Betrieben zahlen die organisierten Arbeitnehmer ihre Beiträge häufig direkt bei der Gewerkschaftskasse des Ortsvereins ein. In welchem Verhältnis von diesen drei Einziehungsarten Gebrauch gemacht wird, läßt sich mangels statistischer Erhebungen nicht genau sagen. Um einen ungefähren Anhaltspunkt zu geben, sei erwähnt, daß im Bereich des Ortsvereins Darmstadt der IG Druck und Papier die Beiträge bei etwa zwei Drittel der Mitglieder durch Abzug vom Lohn, von dem restlichen Drittel zum größten Teil durch Betriebskassierer erhoben werden, während nur ein geringer Teil seine Beiträge direkt bei der Kasse einzahlt. Allerdings ist der Anteil der Einbehaltung vom Lohn mit zwei Drittel im Vergleich zu anderen Orten sehr hoch.

Die Lohnabzugsmethode ist für die Gewerkschaft der einfachste Weg der Einziehung, während sie für die Lohnbuchhaltungen der Betriebe zusätzlichen Arbeitsaufwand mit sich bringt.

Der Abzug der Beiträge vom Lohn und ihre Abführung an die Gewerkschaftskasse beruht im Gegensatz zur Einbehaltung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge nicht auf gesetzlicher Vorschrift [27], sondern hat seine Rechtsgrundlage in einem Auftragsverhältnis zwischen AG und AN (§§ 662 ff BGB), mit dem als dinglichem Rechtsgeschäft die Erteilung einer entsprechenden Ermächtigung [28] des AG verbunden ist, über den Lohn bzw.

25) Auch die IG Druck und Papier spricht den Gauen nach einer Mitteilung des Zentralvorstandes die Tariffähigkeit zu.

26) Satzung der IG D. u. P. § 14 Ziffer 2 b.

27) Auch der frühere Abzug der Beiträge zur DAF beruhte auf ges. Vorschrift. Von daher ist die Einbehaltung der Gewerkschaftsbeiträge übernommen worden. Vor 1933 war sie nicht üblich.

28) Eine Vollmachterteilung, d. h. ein Handeln des AG im Namen des AN, wird in der Regel nicht vorliegen.

den Lohnanspruch in Höhe der jeweils fälligen Beiträge zu verfügen. Es ist dem AG daher freigestellt, ob er dem Wunsch seiner AN oder der Gewerkschaft, die Lohnabzugsmethode einzuführen, nachkommen will oder nicht. Geht die Einführung des Lohnabzugverfahrens lediglich auf eine Aufforderung der Gewerkschaft zurück, so ist der Arbeitgeber zur Einbehaltung nur berechtigt, wenn der AN ihr zustimmt, d. h. das Erbieten des AG, die Beiträge vom Lohn einzubehalten und der Gewerkschaft zu überweisen, annimmt und ihm eine entsprechende Ermächtigung oder Vollmacht erteilt[29]. Denn nur der AN ist zur Verfügung über den Lohn bzw. den Lohnanspruch berechtigt. Eine etwaige Abmachung zwischen der Gewerkschaft und dem Betrieb über die Einführung der Lohnabzugsmethode ist für den AN nicht verbindlich. Die Zustimmung des AN braucht nicht ausdrücklich erklärt zu werden, sondern kann auch in einem schlüssigen Verhalten bestehen, vor allem darin, daß der AN die Lohnabrechnung, auf der der Abzug vermerkt ist, unbeanstandet läßt. Verlangt der AN die Einstellung des Lohnabzugs, so widerruft er damit den Auftrag gemäß § 671 BGB. Der AG ist zur Einbehaltung nicht mehr berechtigt, und zwar auch dann nicht, wenn die Gewerkschaft widerspricht. Umgekehrt kann auch der AG den Auftrag jederzeit kündigen, § 671 BGB. Die Kündigung kann konkludent dadurch erklärt werden, daß der AG die Einbehaltung unterläßt und den vorher als Beitrag abgezogenen Lohnanteil an den AN auszahlt.

Im Gegensatz zu der hier vertretenen Auffassung sieht Steinhaus[30] in dem Zahlungsauftrag des AN an den AG eine Anweisung i. S. des § 783 BGB. Abgesehen davon, daß die für eine Anweisung gemäß § 783 BGB vorgeschriebene Schriftform nicht gewahrt ist, wird es in der Regel an der auch für eine „mündliche Anweisung" notwendigen Ermächtigung des AN gegenüber der Gewerkschaft fehlen. Wesentlich ist jedenfalls, daß der AG gegenüber der Gewerkschaft nicht zur Leistung verpflichtet ist, weil diese Rechtsfolge gemäß § 784 Abs. II i. V. m. Abs. I BGB nur bei schriftlicher, auf der Anweisung vermerkter, Annahme der Anweisung eintritt.

Anders ist die Rechtslage dann zu beurteilen, wenn der AN die Lohnforderung in Höhe der jeweils fällig werdenden Beiträge an die Gewerkschaft abgetreten oder ihr eine Einziehungsermächtigung erteilt hat. In diesem Falle ist der AG verpflichtet, an die Gewerkschaft als Gläubigerin der abgetretenen Teil-Lohnforderung zu leisten.

Der AG wird sich jedoch im Hinblick auf die ihm durch die Teilleistung an die Gewerkschaft entstehenden Mehrkosten (vermehrte Arbeit der Lohnbuchhaltung) regelmäßig darauf berufen können, daß ihn die Abtretung unbillig beschwere und daher unzulässig sei (§ 399 i. V. m. § 157 BGB).[31]

Die Abtretung bzw. die Einziehungsermächtigung soll nach Hoff[32] in der Praxis überwiegen. Im Bereich des Ortsvereins Darmstadt ist sie nicht üblich.

Im Falle der Abtretung darf der AG gemäß § 400 BGB den Lohn nur insoweit einbehalten, als dieser der Pfändung unterworfen ist. Dagegen steht das Gebot der Barauszahlung, § 115 Abs. I Gew.Ord. der Abtretung wie auch der bloßen Ermächtigung des AG beim Zahlungsauftrag nicht entgegen. Die Bestimmung des § 115 Abs. I Gew.Ord. will nur die Abgeltung des Lohns durch Lieferung von Waren (Trucksystem), nicht aber eine auf dem Willen des AN beruhende direkte Zahlung von Lohnteilen an einen Dritten verhindern[33].

---

29) So auch ArbG. Essen BB 51/334 in einem Fall, in dem einem *Außenseiter* Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn abgezogen worden waren. Vgl. auch Anm. v. Hilger ebenda.
30) BB 51/783.
31) Vgl. Palandt § 399, Anm. 5.
32) BB 51/699.
33) So auch Landmann-Rohmer, Komm. z. Gew.Ord. Bd. II 2. Teil, § 115 Anm. 2 h; Hoff, a. a. O. gegen Steinhaus, a. a. O.

## (III) Sonstige tariffähige Vereinigungen.

1. Überblick.

Auf *Arbeitnehmerseite* ist am Abschluß der Ländertarife für die Angestellten des graphischen Gewerbes neben der IG Druck und Papier auch die DAG beteiligt. Tarifvertragspartei (TVpartei) ist der jeweilige Landesverband der DAG.

Auf *Arbeitgeberseite* bestehen in den graphischen Nebengewerben besondere Vereinigungen, wie der „Arbeitgeberverband der Schriftgießereien" und der „Bund der Licht- und Fotopausereien e. V.", während die in diesen Gewerbezweigen beschäftigten AN in den organisatorischen Zuständigkeitsbereich der IG Druck und Papier fallen.

Wie bereits erwähnt, hat sich als Berufsverband eines Teiles der Flachdrucker, Chemigraphen und der in der übrigen Bildherstellung beschäftigten Facharbeiter Ende 1952 der Deutsche Senefelderbund gegründet, über dessen Entstehung und Tätigkeit unten das Wesentliche mitgeteilt werden soll.

2. Die Organisation des Buchbindereigewerbes.

Die Organisation des Buchbindereigewerbes ist uneinheitlich. Die AN der Buchbindereien fallen sämtlich in den Zuständigkeitsbereich der IG Druck und Papier. Auf Arbeitgeberseite gehören die industriellen Buchbindereien, die Lohn- und die Verlagsbuchbindereien in den Ländern der früheren amerikanischen Zone und des früheren Landes Württemberg-Hohenzollern den Landesverbänden für das graphische Gewerbe und damit der AGV an. In den übrigen Teilen des Bundesgebietes sind die AG dieser Buchbindereibetriebe, dem Produktionszweck des Buchbindereigewerbes entsprechend, Mitglied der regionalen Arbeitgeberverbände für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie. Die handwerklichen Buchbindereien sind in Innungen, diese im Bund Deutscher Buchbinderinnungen zusammengefaßt.

3. Der Deutsche Senefelderbund.

a) Gründung.

Durch die Gründung der IG Druck und Papier sind, wie erwähnt, eine Reihe früher selbständiger Gewerkschaften der verschiedenen Berufszweige des graphischen Gewerbes zu einer einheitlichen Organisation zusammengefaßt worden. Dementsprechend werden die spezifischen Interessen dieser Berufszweige nach außen einheitlich, und zwar in der Hauptsache durch den Zentralvorstand wahrgenommen. Über den Verbindungsmann zum Zentralvorstand und die Expertenvertreter in der Tarifkommission haben die Berufsgruppen auf die Tarifpolitik der Zentrale zwar einen gewissen, aber nicht bestimmenden Einfluß. Es ist nun ein durchaus natürlicher und bei gleichgelagerter Situation auch in anderen Bereichen [34] anzutreffender Vorgang, wenn die Berufsgruppen ihre Stellung innerhalb des organisatorischen Gefüges der Gewerkschaft zu verstärken suchen. Unter diesem Blickwinkel sind die Bestrebungen verschiedener Berufsgruppen und Ortsvereine der IG Druck und Papier (z. B. der Maschinensetzer-Sparte) zu sehen, die auf die Einrichtung von Bundesspartenleitungen nach dem Vorbild der früher im Verband der Deutschen Buchdrukker bestehenden Zentralkommissionen der einzelnen Berufsgruppen abzielten. Sie äußerten sich vor allem in Resolutionen auf den Tagungen der Sparten und in Anträgen auf dem Dritten Gewerkschaftstag 1954, auf dem dann auch unter entsprechender Abänderung der Satzung die „Berufsgruppen- und Spartenbundesleitungen" wieder ins Leben gerufen wurden [35].

Die Vorgänge im Zusammenhang mit der organisatorischen Stellung der Berufsgruppen hielten sich mit einer Ausnahme in den satzungsgemäßen Grenzen.

---

34) Es ist hier vor allem an das Verhältnis zwischen Bund und Ländern im Bundesstaat gedacht.

35) Vgl. § 22 der Satzung 1954, in Kraft seit dem 1. 1. 1955.

Bei dieser Ausnahme handelte es sich um eine Gruppe von Flachdruckern und Chemigraphen [36] aus Nordrhein-Westfalen. Diese Gruppe forderte schon vor dem Jahre 1950 ein Mitbestimmungsrecht der Berufsgruppen bei der Leitung der Gewerkschaft. Außerdem lehnte sie die Anwendung des im graphischen Gewerbes bestehenden Tariflohnsystems auf die Flachdrucker, Chemigraphen und übrigen Bildhersteller ab. In ihrer früheren, 1933 aufgelösten Organisation, dem „Deutschen Senefelderbund", hatten die Flachdrucker keine tariflich festgelegten Mindestlöhne, sondern nur einzelvertragliche oder allenfalls betriebliche Lohnvereinbarungen. Nach Auffassung der Flachdruckergruppe war die individuelle Lohnvereinbarung auch jetzt noch allein der Eigenart und der Schlüsselstellung ihrer Berufe angemessen. In der Festsetzung von Tariflöhnen sahen sie ein Hindernis für die Durchsetzung angemessener Löhne durch betriebliche Aktionen. Sie forderten deswegen die Kündigung des graphischen Lohntarifs, soweit er das Flachdruck- und Chemigraphiegewerbe betraf [37].

Die aus diesen Bestrebungen entstandenen Spannungen traten auf dem Ersten Gewerkschaftstag 1950 offen zu Tage. Es kamen gewisse Vorgänge und Aktionen zur Sprache, die, wie die Vertreter der beteiligten Flachdruckerkreise einräumten, zum Teil gegen die Satzung verstießen.

So hatte die Berufsgruppe Flachdruck, Chemigraphie und übrige Bildherstellung für Nordrhein-Westfalen eine eigene Lohn- und Tarifkommission gebildet, eine Lohnstatistik erstellt und die Auskunftserteilung bei Arbeitsplatzwechsel, die den Ortsvereinen obliegt, in eigene Regie übernommen. Ferner hatte sie 1949 einen wilden (Sitz-) Streik in einem Düsseldorfer Betrieb unterstützt. Im Mitteilungsblatt dieser Berufsgruppe wurden scharfe Angriffe gegen den Zentralvorstand gerichtet. Man sprach von „Eingriff in wohlerworbene Rechte" und von einem „System bedenkenloser Gleichmacherei", welche Vorwürfe sich vor allem auf die einheitliche Tariflohnfestsetzung bezogen.

Zum offenen Bruch kam es auf dem Verbandstag von 1950 nicht. Die Delegierten der Flachdrucker und Chemigraphen von Nordrhein-Westfalen vertraten lediglich mit allem Nachdruck die beiden Hauptforderungen ihrer Gruppe: „Mitbestimmungsrecht der Berufsgruppen" und „Nichtanwendung des allgemeinen Lohntarifs auf die Flachdrucker und Chemigraphen".

Auf dem nächsten (2.) Verbandstag im Jahre 1952 nahmen die Auseinandersetzungen über die „Flachdruckerfrage" zwar einen weniger breiten Raum ein als auf dem vorangegangenen, doch forderten die Vertreter der Flachdrukker von Nordrhein-Westfalen erneut eine dezentralisiertere Struktur der Gewerkschaft, insbesondere die Umgestaltung der Berufsgruppen zu Organen der Gewerkschaft mit eigenen Funktionären [38]. Auch auf diesem Verbandstag traten die Spaltungstendenzen der Nordrhein-Westfälischen Flachdruckergruppe noch nicht mit voller Deutlichkeit zu Tage. Aber schon einige Monate später, im November 1952, trat ein Teil der Flachdrucker, Chemigraphen und Facharbeiter der übrigen Bildherstellung aus der IG Druck und Papier aus und gründete eine eigene Gewerkschaft [39]. Die Ausgetretenen waren fast durch-

---

36) Im folgenden wird die Gruppe der beteiligten Flachdrucker, Chemigraphen und Facharbeiter der übrigen Bildherstellung kurz als „Flachdruckergruppe" oder „Senefeldergruppe" bezeichnet.

37) Vgl. hierzu, wie auch zum Vorstehenden, das „Protokoll über den Ersten Ordentlichen Verbandstag der IG Druck und Papier" S. 119—123, 150—154.

38) Vgl. das „Protokoll über den Zweiten Ordentlichen Verbandstag der IG Druck und Papier" S. 265 f.

39) § 9 Ziff. 1 der Satzung der IG Druck und Papier (Beendigung der Mitgliedschaft) sieht für den Austritt aus der Gewerkschaft keine Kündigungsfrist vor, sondern verlangt lediglich eine schriftliche Erklärung gegenüber dem zuständigen Ortsvereinsvorstand unter Beifügung des Mitgliedsausweises.

weg in Betrieben des Landes Nordrhein-Westfalen und Hamburgs beschäftigt. Der neue Berufsverband erhielt den Namen der früheren Organisation: „Deutscher Senefelderbund" (DSB).

b) Der Organisationsbereich des DSB und die Senefelderstreiks um Abschluß von Fachtarifen.

Der fachliche Organisationsbereich des DSB erstreckt sich auf die Berufszweige Flachdruck, Chemigraphie und übrige Bildherstellung, zu der die Photographen, Retuscheure, Ätzer und die mit der Montage der Tiefdruck-Bildherstellung beschäftigten Facharbeiter gehören. Die neue Berufsgewerkschaft zählte Mitte 1954 nach ihren eigenen Angaben ca. 2000 Mitglieder [40]. Aufgenommen werden nur Facharbeiter aus den genannten Berufszweigen. Insgesamt sind in diesen rund 20 — 25 000 AN beschäftigt [41].

Anfang 1953 nahm der DSB mit der AGV Verbindung auf mit dem Ziel, einen Fachtarif für den Flachdruck, die Chemigraphie und die übrige Bildherstellung abzuschließen. Es fanden mehrere Aussprachen statt, in denen die AGV den Abschluß eines Sondertarifs unter Hinweis auf die Allgemeinverbindlichkeit des Manteltarifvertrages (MTV) für das graphische Gewerbe und ihre tarifvertraglichen Bindungen in die IG Druck und Papier ablehnte.

Nach dem Scheitern der Verhandlungen beschloß der DSB Mitte 1953, den Abschluß von Firmentarifen anzustreben. Die AGV wies daraufhin über den Verband der graphischen Betriebe Nordrhein-Westfalen ihre Mitgliedsfirmen an, den Abschluß derartiger Firmentarife abzulehnen.

Der DSB richtete sein Verlangen auf Abschluß eines Firmentarifs zunächst gegen die Firma G., einem großen Druck- und Chemigraphiebetrieb in Essen. Die wesentlichsten Punkte seiner tariflichen Forderungen waren:

Verkürzung der Arbeitszeit auf 45 Stunden/Woche (unter Beibehaltung der seither gezahlten Löhne);
Mindestlöhne für das erste Jahr nach der Lehre in Höhe von 84.— DM wöchentlich gegenüber der bisherigen tariflichen Regelung von 70.91 DM, danach freie Lohnvereinbarung;
tarifliche Verpflichtung zur Überstundenleistung nur nach der AZO (an 30 Tagen im Jahr);
Zahlung von Weihnachtsgratifikationen;
Änderung der Urlaubsregelung (Höchstdauer 20 Tage gegenüber 18 Tagen nach dem MTV);
vierjährige Lehrzeit anstelle der bisherigen von drei Jahren mit entsprechender Bezahlung im vierten Lehrjahr;
Krankengeldzuschuß nach Berechnung vom Effektivnettolohn (statt, wie nach dem MTV a. F., vom Nettotariflohn).

Der vom DSB vorgelegte Tarifentwurf hielt sich im übrigen an die Bestimmungen des MTV für das graphische Gewerbe bei Abweichungen in einigen Punkten (Einführung von Schichtarbeit nur im Einvernehmen mit dem DSB-Vertrauensmann, Verbot der Akkordentlohnung, Erhöhung der Zuschläge für Überstunden-, Sonntags- und Feiertagsarbeit).

Die Anfang Oktober mit der Firma G. unter Beteiligung von Vertretern der AGV und der IG Druck und Papier geführten Verhandlungen scheiterten, da

40) Vgl. Graphische Woche 54/264 und Arbeitgeber 55/236.

41) Diese Zahlenangabe findet sich bei Nipperdey, „Rechtsgutachten über den Arbeitskampf des Deutschen Senefelderbundes zur Erzwingung eines Firmentarifvertrages während der Geltung des allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe" S. 2 (Tatbestand). Es ist nicht ersichtlich, ob in dieser Zahl auch die in den gen. Berufszweigen beschäftigten Hilfsarbeiter enthalten sind. Das Gutachten Nipperdey's ist im Arbeitsgerichtsverfahren über die Schadensersatzpflicht des DSB aus dem Streik bei der Firma G. erstattet und von der AGV dem LAG Düsseldorf vorgelegt worden. — Vgl. auch die Entscheidungsgründe des Urteils des LAG vom 22. 6. 54, die in ihren wesentlichen Teilen in BB 54/931 abgedruckt sind.

die Firmenleitung den Tarifabschluß mit der gleichen Begründung ablehnte wie zuvor die AGV.

Daraufhin traten die in den Abteilungen Chemigraphie und Tiefdruck-Bildherstellung beschäftigten 71 DSB-Mitglieder der Firma G. in den Streik. Nach einwöchiger Dauer wurde die Arbeit auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem DSB und der *Firma G.* wieder aufgenommen. Diese Vereinbarung enthielt außer einer Wiedereinstellungsklausel ein Stillhalteabkommen, das bis zur rechtskräftigen Entscheidung der zwischenzeitlich anhängig gemachten Arbeitsgerichtsprozesse befristet war [42].

Zu einem weiteren Streik der Senefelder kam es im März 1954 bei der Firma B. in Düsseldorf [43]. Auch dieser Betrieb hatte die Forderung des DSB, einen Firmentarif abzuschließen, abgelehnt. Der Düsseldorfer Streik dauerte erheblich länger als der in Essen (vom 4. 3. — 14. 4. 54). Er wurde durch eine Vereinbarung beendet, die neben der Wiedereinstellungsklausel eine Erklärung der AGV enthielt, über einen Organisationstarif verhandeln zu wollen. Falls dieser bis Mitte August 1954 nicht zustande gekommen war, sollte ein Firmentarif abgeschlossen werden.

Im Laufe der nächsten Monate fanden auch Verhandlungen über den Abschluß des Organisationstarifs statt. Sie wurden jedoch von der AGV abgebrochen, als die IG Druck und Papier erklärte, sie werde bei Abschluß eines Organisationstarifs gegen die AGV wegen Tarifbruchs gerichtlich vorgehen. Auch der in der Vereinbarung vom 20. 4. 1954 vorgesehene Firmentarif kam nicht zustande. Statt dessen wurde zwischen der Firma B. und deren Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, nach der beide Seiten, d. h. auf der Arbeitnehmerseite in Wirklichkeit die im Betrieb beschäftigten Senefelder, den MTV für das graphische Gewerbe in der neuen Fassung als verbindlich anerkannten. Außerdem sah die Vereinbarung eine zusätzliche Urlaubsgewährung und eine Erhöhung der betrieblichen Leistungszulagen und des Zuschlages für unregelmäßige Sonntagsarbeit vor.

Seine bisher letzte Streikaktion unternahm der DSB Anfang März 1955 in Hamburg [44]. Vom 7. März an legten die dem DSB angehörenden Arbeitnehmer in sechs Hamburger Chemiegraphiebetrieben die Arbeit nieder, nachdem diese Betriebe ebenfalls den Abschluß von Firmentarifen verweigert hatten. Die Streikenden wurden wegen Arbeitsvertragsbruches fristlos entlassen. Als Gegenmaßnahme gegen die Hamburger Aktion des DSB beschloß die AGV die allgemeine Aussperrung der in den graphischen Betrieben des Bundesgebietes beschäftigten DSB-Mitglieder [45]. Am 25. 3. 1955 wurde den Senefeldern mit vierzehntägiger Frist durch Einzelschreiben gekündigt. Soweit sie nach der Kündigung ihren Austritt aus dem DSB erklärten, wurde die Kündigung zurückgenommen [46]. Nachdem beide Seiten einen Vermittlungsvorschlag des Landesschlichters von Nordrhein-Westfalen angenommen hatten, nahmen die Streikenden am 23. 4. 1955 die Arbeit wieder auf. Die auf Grund des Vermittlungsvorschlages zustandegekommene Vereinbarung enthielt eine Wiedereinstellungsklausel, die sich auf die gekündigten und ausgesperrten DSB-Mitglieder erstreckte. Die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen wurde ausge-

42) Durch Urteil des BAG v. 4. 5. 1955, abgedr. in BB 55/732 (= NJW 55/1373), ist die Revision des DSB gegen das Urteil des LAG Düsseldorf v. 22. 6. 54 (a. a. O.) zurückgewiesen worden. Über die Schadensersatzansprüche aus dem Streik bei der Firma G. ist damit rechtskräftig entschieden. Zu weiteren Streiks bei der *Firma G.* ist es seitdem jedoch nicht gekommen.

43) Vgl. den Bericht in der Graphischen Woche 54/264.

44) Vgl. die Berichte im Arbeitgeber 55/236 und 316.

45) Es handelte sich also um eine reine Sympathieaussperrung. Die Mitteilung im Arbeitgeber 55/236, daß gegen die *Streikenden* im Wege der sog. Abwehraussperrung vorgegangen worden sei, hat sich nicht bestätigt.

46) Vgl. Arbeitgeber 55/236.

schlossen. Ferner sah die Vereinbarung neue Verhandlungen zwischen AGV und DSB nach Verkündung des Urteils des BAG über die Schadensersatzansprüche aus dem Streik bei der Firma G. vor[47].

## 3. Abschnitt

## Überblick über die geltenden Tarifverträge im graphischen Gewerbe

### (I) Arbeiter.

#### 1. Manteltarifvertrag und Lohntarifvertrag für das graphische Gewerbe.

Die Arbeitsbedingungen der gewerblichen Arbeitnehmer im graphischen Gewerbe sind durch den Manteltarifvertrag für das graphische Gewerbe und das z. Z. gültige „Lohnabkommen für das graphische Gewerbe vom 30. Juni 1955" kollektiv geregelt. Beide Tarifverträge gelten räumlich für das Bundesgebiet, fachlich für das gesamte graphische Gewerbe.

Der Manteltarifvertrag (MTV) wurde in seiner ersten Fassung nach längeren Verhandlungen am 28. 5. 1949 zwischen der AGV der Bizone und der IG Druck und Papier vereinbart und trat am 1. 7. 1949 in Kraft. Das relativ frühzeitige Zustandekommen eines neuen umfassenden Rahmentarifs wurde durch zwei Umstände begünstigt. Einmal waren im graphischen Gewerbe nach dem Zusammenbruch auf beiden Seiten sehr rasch große arbeitsfähige Organisationen entstanden. Zum anderen befanden sich die TVparteien in der glücklichen Lage, bei der Schaffung des MTV auf den früheren Deutschen Buchdruckertarif[1] zurückgreifen zu können, dessen ausführliche und gut ausgearbeitete Bestimmungen man weitgehend in den neuen Tarif übernahm[2].

Der MTV galt zunächst nur im Bereich des ehemaligen Vereinigten Wirtschaftsgebietes. Mit dem 1. Juli 1950 wurde er auch in der französischen Zone eingeführt und erstreckt sich seitdem auf das gesamte Bundesgebiet[3].

Zum Inhalt des MTV gehören neben dem eigentlichen Tariftext ein Anhang zu § 1 (Zweck und Geltungsbereich), in welchem die dem MTV unterfallenden Sparten und deren Unterarten erschöpfend aufgezählt sind; außerdem ein Anhang mit Lehrlingsbestimmungen und die Spartenanhänge A—C, in denen für die einzelnen Sparten besondere Bestimmungen vorwiegend technischer Natur getroffen sind[4].

Ferner wurden am 28. 7. 1949 Durchführungsbestimmungen zu § 12 (Schlichtung von Streitigkeiten) vereinbart, die Bestandteil des MTV waren und das Schieds- und Schlichtungswesen im einzelnen regelten. An die Stelle der „Durchführungsbestimmungen" ist mit Wirkung vom 1. 4. 1954 die „Schieds- und Schlichtungsordnung für das graphische Gewerbe" getreten, durch die das tarifliche Schieds- und Schlichtungswesen neu geordnet und weiter ausgebaut wurde.

---

47) Nach Abschluß der obigen Darstellung hat der DSB durch Vereinbarung mit der AGV vom 21. 11. 1955 Mantel- und Lohntarifvertrag für das graphische Gewerbe als eigene Tarifverträge übernommen. In beiden Tarifverträgen wurden lediglich diejenigen Bestimmungen gestrichen, die den DSB wegen seines beschränkten Organisationsbereiches (vgl. oben S. 28) nicht berühren. Auch die Schieds- und Schlichtungsordnung für das graphische Gewerbe (vergleiche unten) hat der DSB anerkannt. Vgl. zum Vorstehenden auch Druck und Papier 56, S. 26. Damit haben die Auseinandersetzungen mit dem DSB ihr vorläufiges Ende gefunden.

1) Neu abgeschlossen am 2. 3. 1930, zuletzt gültig in der Fassung vom 14. 5. 1932.

2) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Mantelnormen lassen sich deshalb die Entscheidungen des Reichsschiedsamtes der Buchdrucker zu den entspr. Bestimmungen des DTB heranziehen, soweit sie nicht durch die neuere Entwicklung überholt sind.

3) In West-Berlin ist der MTV durch besondere tarifliche Vereinbarung der dortigen Organisationen ohne sachliche Änderungen übernommen worden.

4) Heute Spartenanhänge A—F für Buchdruck, Tiefdruck, Lithographie und Flachdruck, Chemigraphie, Weiterverarbeitung und Hilfspersonal.

Schließlich vereinbarten die TVparteien am 16. 2. 1950 den ersten Tarifkommentar im Bereich des graphischen Gewerbes, der normative Auslegungs- und Ergänzungsbestimmungen enthielt[5].

Eine Reihe von Abänderungswünschen der TVparteien und gewisse Schwierigkeiten bei der Handhabung der recht komplizierten Mantelbestimmungen über die Berechnung der Aufschläge führten im Jahre 1951 zu Verhandlungen über eine allgemeine Revision des Manteltariftextes und des Kommentars. Die Verhandlungen zogen sich bis zum Jahre 1954 hin. Das Ergebnis war neben der Änderung verschiedener Einzelvorschriften vor allem eine Vereinfachung der Aufschlagsberechnung und eine Neuregelung der Lohnzahlung bei Krankheit und der Zulässigkeit von Überstundenarbeit.

Die Neufassung des MTV und des Kommentars[6] sollte ursprünglich am 1. 1. 1955 in Kraft treten. Da jedoch bis zu diesem Zeitpunkt die Verhandlungen über die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des neuen Manteltextes noch nicht abgeschlossen waren, wurde zwischen den TVparteien die Weitergeltung des alten Manteltarifs und des Kommentars vereinbart. Die Neufassung ist „offiziell" am 1. 9. 1955 in Kraft getreten[7]. Entsprechend einer Empfehlung der TVparteien an ihre Mitglieder wird der neue Tarif jedoch schon seit dem 1. 1. 1955 angewandt. Die Laufdauer des neuen MTV und der Durchführungsbestimmungen sind nicht befristet. Beide sind mit dreimonatiger Frist zum Quartalsschluß, erstmalig zum 31. 12. 1957, kündbar.

Eine im Rahmen der allgemeinen Manteltarifrevision geplante Neufassung der Lehrlingsbestimmungen konnte bis zum 1. 1. 1955 nicht verwirklicht werden. In einer Vereinbarung vom 28. 12. 1954 haben die TVparteien deshalb in der hauptsächlich zur Erörterung stehenden Frage der Neufestsetzung der Lehrlingsskalen eine Übergangsregelung getroffen, die für das Jahr 1955/56 Gültigkeit hat[8].

Der erste Lohntarif für das graphische Gewerbe nach Aufhebung des Lohnstops im November 1948 kam im März 1949 zustande. Er galt, ebenso wie anfänglich der MTV, nur für das Gebiet der Bizone und wurde schon im September 1949 durch ein neues, umfassenderes Lohnabkommen ersetzt, in dem nicht nur die ziffernmäßige Festsetzung der Tariflohnsätze, sondern auch eine Reihe von Lohnbestimmungen enthalten waren. Letztere sind auch heute noch maßgebend, soweit sie nicht in die späteren Lohntarife, die im wesentlichen nur die Lohnsätze geändert haben, übernommen wurden. Der z. Z. gültige Lohntarif datiert vom 30. 6. 1955. Er kann mit monatlicher Frist zum Monatsschluß gekündigt werden.

In West-Berlin gilt ein besonderer Lohntarif, dessen Lohnsätze von denjenigen des Lohntarifs für das Bundesgebiet abweichen.

Als Ergänzung zu den Lehrlingsbestimmungen wurde am 1. 4. 1949 zwischen der AGV und der IG Druck und Papier eine Ausbildungsordnung vereinbart, die sich auf die anerkannten Lehrberufe des graphischen Gewerbes erstreckt. Da die Ausbildungsordnung nur für die vertragschließenden Parteien gilt[9], haben ihre Bestimmungen keine normative, sondern rein obligatorische Wirkung.

---

5) Vor 1933 gab es keine Kommentierungen, die von den TVparteien als TV vereinbart wurden und normative Wirkung hatten, sondern nur unverbindliche Organisations-Kommentare.

6) Seine neue Bezeichnung lautet: „Durchführungsbestimmungen zum MTV für das graphische Gewerbe".

7) Der Abschluß des MTV datiert vom 15. 5. 1955 mit Änderungsverträgen vom 30. 6. 1955 und 15. 7. 1955. — Die AVE des Manteltarifvertrages (einschl. der Durchführungsbestimmungen, des Anhangs zu § 1, des Anhangs „Lehrlingsbestimmungen", des Allgemeinen Spartenanhangs und der Spartenanhänge A—F) ist am 20. Dez. 1955 mit Wirkung vom 1. Jan. 1956 ausgesprochen worden. Vgl. Bundesanzeiger Nr. 252/55 vom 30. 12. 1955 S. 1

8) Die Übergangsregelung wurde durch eine neue Vereinbarung vom 30. 8. 1955 über die Durchführungsbestimmungen zum Anhang „Lehrlingsbestimmungen" ersetzt, die als besonderer Tarifvertrag am 1. 9. 1955 in Kraft getreten ist.

9) § 1 Ziff. 1 der Ausbildungsordnung.

2. Die Tarifverträge für die übrigen Zweige des graphischen Gewerbes.

Der Geltungsbereich der Tarifverträge für das graphische Gewerbe erstreckt sich nicht auf die Schriftgießereien. Als ein im Wirtschafts- und Arbeitsleben selbständig auftretender Gewerbezweig [10] besitzt das Schriftgießereigewerbe ein eigenes Tarifvertragssystem. An den Tarifabschlüssen sind auf AGseite der „Arbeitgeberverband der Schriftgießereien", auf ANseite die IG Druck und Papier als zuständige Gewerkschaft beteiligt.

Der Deutsche Schriftgießertarif enthält in seinem Teil 1 (Rahmenbestimmungen) [11] eine dem MTV für das graphische Gewerbe in vielen Punkten ähnliche Regelung der Arbeitsbedingungen. Als Teil 2 des Deutschen Schriftgießertarifs gilt seit dem 1. 1. 1950 [12] eine Neufassung des Stücklohntarifs vom 1. 4. 1925 mit den Stücklohnpreisen für alle einschlägigen Arbeiten. Daneben besteht ein Zeitlohntarif vom 1. 7. 1952. Alle Tarife gelten für das Bundesgebiet.

Besondere Tarifverträge gelten auch für das Formstechergewerbe, das, wie das Schriftgießereigewerbe, ein der Vervielfältigung vorgeschalteter, selbständiger Gewerbezweig ist, aber nur noch geringe Bedeutung besitzt [13].

Eigene Tarifverträge haben ferner die Licht- und Photopausereien, die die Vervielfältigung nicht, wie dies im Druckgewerbe geschieht, durch Satz und Druck, sondern lediglich auf phototechnischem Wege vornehmen und gleichfalls einen selbständigen Gewerbezweig bilden. Beteiligte TVparteien sind auf AGseite der „Bund der Licht- und Fotopausereien e. V." auf der ANseite die IG Druck und Papier.

Die beiden anderen Nebenzweige der Vervielfältigung, die Vervielfältigungsbetriebe und die Stempelherstellung, sind in die Tarifverträge für das graphische Gewerbe einbezogen.

3. Die tariflichen Verhältnisse der Buchbindereien.

Die tariflichen Verhältnisse der Buchbindereien sind recht uneinheitlich gestaltet. Das hat seine Ursache vor allem in der stark differenzierten Struktur dieses Gewerbezweiges (teils Industrie-, teils reine Handwerksbetriebe; teils selbständige Lohnbuchbindereien, teils Verlagen oder Druckereien angegliedert) und in der hierdurch bis zu einem gewissen Grade bedingten uneinheitlichen Organisation auf der Arbeitgeberseite [14].

Da die Buchbindereien sowohl nach ihrem Produktionszweck als auch nach ihrer tariflichen und organisatorischen Einordnung grundsätzlich zur Papier und Pappe verarbeitenden Industrie gehören, kann im folgenden nur in großen Zügen umrissen werden, welche Tarifverträge für die verschiedenen Betriebsgruppen des Buchbindereigewerbes gelten.

Der Manteltarifvertrag für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie („AVP-Manteltarif") [15] führt in seinem § 1 Ziff. 2 Abs. II (fachlicher Geltungsbereich) unter den Fachzweigen, die dem Tarif unterfallen, auch die industriellen Verlags- und Lohnbuchbindereien und die handwerklichen Buchbindereien auf. Diese der gewerblichen Struktur der Buchbindereien angemessene tarifliche Einordnung in den AVP-Bereich wird durch verschiedene Sonderregelungen durchbrochen. Für die industriellen Buchbindereien und die Lohn- und Verlagsbuchbindereien in den Ländern der früheren amerikanischen Zone und in Württemberg-Hohenzollern gilt nicht der AVP-Manteltarif, sondern der MTV für das graphische Gewerbe, da hier die AG dem graphischen Arbeitgeberverband (AGV) angehören. Für diese Buchbindereien findet mit Ausnahme der amerikanischen Zone und Südbadens auch der Lohntarif der papier-

10) Vgl. oben im Abschnitt 1 S. 11.
11) Vom 15. 6. 1952.
12) Geändert am 1. 3. 1953.
13) In rund 30 Betrieben werden ca. 150 AN beschäftigt.
14) Vgl. hierzu oben S. 26.
15) AVP = Allgemeine Papierverarbeitung.

verarbeitenden Industrie Anwendung. In der amerikanischen Zone gilt wiederum der graphische Lohntarif, während in Südbaden für die industriellen Buchbindereien ein besonderer Lohntarif besteht.

Die handwerklichen Buchbindereien unterfallen ebenfalls dem APV-Manteltarif, besitzen jedoch einen eigenen Lohntarif [16].

Die in Druckereien, einzeln oder in Buchbindereiabteilungen, beschäftigten Buchbinder unterstehen sämtlich den Tarifverträgen für das graphische Gewerbe.

Die Entlohnung von Akkordarbeit in Buchbindereien erfolgt nach dem früheren, inzwischen jedoch neu gefaßten und vereinbarten Reichsakkordtarif für Lohn- und Verlagsbuchbindereien. Daneben bestehen in einzelnen Betrieben Hausakkordtarife.

### (II) Angestellte.

Die Arbeitsbedingungen der kaufmännischen und technischen Angestellten im graphischen Gewerbe sind nicht in zentralen, für das gesamte Bundesgebiet geltenden Tarifverträgen, sondern in Ländertarifen geregelt. Für den Abschluß regionaler Tarifverträge war die bereits erwähnte Tatsache bestimmend, daß sowohl auf AG- wie auf ANseite die Tarifhoheit für die Angestellten bei den Landesverbänden bzw. den Gauen liegt.

Auf der ANseite sind neben den jeweiligen Gauen der IG Druck und Papier auch die Landesverbände der DAG Tarifvertragspartei. Es handelt sich also bei den Angestelltentarifen um mehrgliedrige Tarifverträge. Jede TVpartei kann den TV selbständig kündigen [17].

Da sich die Organisationsgebiete der Landesverbände und Gaue fast durchweg mit den Gebieten der Bundesländer decken, gelten die Angestelltentarife im allgemeinen ebenfalls in den Grenzen eines Landes.

Inhaltlich weichen die Rahmentarife der einzelnen Länder kaum voneinander ab, da die Bestimmungen des zuerst entstandenen Manteltarifs für Nordrhein-Westfalen (in Kraft getreten am 1. 1. 1950) von den übrigen Ländern weitgehend übernommen wurden. Dagegen stimmen die Sätze der Gehaltstarife wegen deren geringerer Stabilität, der zum Teil unterschiedlichen Lebenshaltungskosten und der Unterschiede in der allgemeinen Lohnentwicklung in den einzelnen Bundesländern nicht immer überein, wenn sich auch die Abweichungen in mäßigen Grenzen halten.

## 4. Abschnitt

## Der tarifliche und fachliche Geltungsbereich der Tarifverträge im graphischen Gewerbe. [1]

### A.

### Mantel- und Lohntarif für die gewerblichen Arbeitnehmer (Arbeiter) des graphischen Gewerbes.

### (I) Allgemeines zum Geltungsbereich der Tarifverträge für das graphische Gewerbe.

Der betriebliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV) erstreckt sich nach § 1 Ziff. 2 des MTV (Zweck und Geltungsbereich) auf das „graphische Gewerbe gemäß den im Anhang zu § 1 aufgeführten Sparten“:

16) Über die Organisation der handwerklichen Buchbindereien siehe oben S. 26.
17) MTV für Angestellte in Hessen, § 13 Ziff. 2; näheres zur Kündigung bei Hueck TVG § 1 Anm. 17, 29.
1) Über den zeitlichen und räumlichen Geltungsbereich, vgl. oben S. 30 f.

Hochdruck (Buchdruck), Flachdruck, Tiefdruck und Chemigraphie, Stempelherstellung und Buchbindereien [2]. Bei den einzelnen Sparten sind zum Zwecke einer genaueren Abgrenzung die verschiedenen Arten der Betriebe aufgezählt; beim Hochdruck u. a. die Akzidenz-, Werk- und Zeitungsdruckereien, Maternherstellungsbetriebe, Maschinensatzanstalten; beim Flachdruck u. a. die Stein- und Offsetdruckereien, die lithographischen Kunstanstalten usw. [3].

Der betriebliche Geltungsbereich des Lohntarifs stimmt bis auf die Sparte Buchbindereien [2] mit demjenigen des MTV überein [4].

Der fachliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages und, ihm folgend, des Lohntarifs, umfaßt nach der Formulierung der alten Tariffassung die in den Betrieben des graphischen Gewerbes beschäftigten Lohnempfänger, gewerblichen Lehrlinge und Heimarbeiter [5].

Lohnempfänger i. S. der Terminologie des MTV sind alle Arbeitnehmer, die ihrer Tätigkeit nach als Arbeiter anzusehen sind [6]. Es kommt nicht darauf an — obwohl der Ausdruck „Lohnempfänger" darauf hindeutet — welche Bezeichnung für die Vergütung gewählt und nach welchen Zeitabschnitten sie bemessen wird. Wird also, wie es bei Fachkräften zuweilen vorkommt, mit einem Arbeiter einzelvertraglich die Zahlung von Monatsgehältern, verbunden mit einer längeren Kündigungsfrist, vereinbart, so untersteht dieser gleichwohl den Tarifverträgen der Arbeiter. Um die Bezeichnung „Lohnempfänger" zu vermeiden und eine genauere Abgrenzung des fachlichen Geltungsbereichs zu ermöglichen, verknüpft die Neufassung des MTV die fachliche Tarifgeltung mit dem Merkmal der invalidenversicherungspflichtigen Tätigkeit gemäß § 1226 RVO. Eine sachliche Änderung ist damit nicht bezweckt, wie sich aus der Kommentierung der Neufassung ergibt [7].

Der Lohntarif ist im Rahmen des allgemeinen fachlichen Geltungsbereichs nach Lohngruppen fachlich spezialisiert. Es wird unterschieden zwischen Fach-, Fachhilfs- und Hilfsarbeitern.

Innerhalb der Gruppe der Facharbeiter sind drei Untergruppen gebildet: Maschinensetzer, Korrektoren und alle übrigen Facharbeiter. Die Lohnsätze der Maschinensetzer und Korrektoren liegen über denjenigen der anderen Facharbeiter.

Ferner sind die Tariflöhne abgestuft nach Ortsklassen (3) und nach der Zahl der Gehilfenjahre (4, bzw. bei Maschinensetzern und Korrektoren, 3 Stufen). Chemigraphen werden einheitlich nach Ortsklasse I bezahlt.

Bei den Fachhilfs- und Hilfsarbeitern sind die Löhne nach Ortsklassen und nach dem Alter abgestuft. Für Fachhilfs- und Hilfsarbeiterinnen gelten besondere Lohnskalen mit niedrigeren Sätzen. Sie erhalten jedoch „bei gleicher Tätigkeit und Leistung, wie sie von Fachhilfsarbeitern ausgeführt werden, die gleichen Sätze wie diese" [8]. Die Merkmale der Fachhilfsarbeiten sind in einem Katalog des Lohntarifs näher bezeichnet.

Ebenfalls im Lohntarif geregelt sind die Ausbildungsbeihilfen der Lehrlinge.

Da Mantel- und Lohntarifvertrag für alle Lohnempfänger im graphischen Gewerbe, ohne Rücksicht auf ihre Berufszugehörigkeit, gelten, erfassen sie nicht nur die Arbeiter der graphischen Berufe, sondern auch die in graphischen Betrieben beschäftigten fachfremden AN, insbesondere die Betriebshandwerker, die Reparaturschlosser, Elektriker, Maschinisten, aber auch Heizer, Wächter, Kraftfahrer usw. [9].

---

2) Über diese vgl. oben S. 32 f.
3) Vgl. auch ob. i. Abschn. „Struktur des graphischen Gewerbes" S. 11 ff., insbes. S. 12 ff.
4) Lohnabkommen vom 30. 9. 1949 Ziff. IX.
5) Über die Geltung der Tarifnormen für Heimarbeiter vgl. unten II.
6) Kommentierung der alten Tariffassung, Anm. 2 Abs. I zu § 1 Ziff. 2 MTV.
7) Komm. Anm. 1 zu § 1 Ziff. 2 II a der Neufassung des MTV.
8) Lohntarif vom 22. 6. 1954.
9) Betriebshandwerker, die dauernd eine ihrem erlernten Beruf entsprechende Tätigkeit ausüben und über 21 Jahre alt sind, erhalten den Ecklohn des Facharbeiters im

Mantel- und Lohntarif sind demnach Industrietarifverträge, nicht Berufs- oder Fachtarife. Hierin liegt eine der wichtigsten Neuerungen, die im Tarifwesen des graphischen Gewerbes wie auch im Tarifwesen überhaupt gegenüber der Zeit vor 1933 eingetreten sind. Sie hat ihre Ursache in der veränderten organisatorischen Situation auf AG- wie auf ANseite.

Wie schon erwähnt [10], bestand im graphischen Gewerbe vor 1933 entsprechend dem damals üblichen Zusammenschluß in Berufsverbänden für jede Sparte eine besondere Gewerkschaft, die nur die Facharbeiter der betr. Sparte zu Mitgliedern hatte (z. B. im Hochdruck der Verband der Deutschen Buchdrucker die Handsetzer, Maschinensetzer, Drucker, Stereotypeure usw.). Bei den Hilfsarbeitern gab es eine Organisation für das gesamte graphische Gewerbe. Auf AGseite bestanden gleichfalls getrennte Vereinigungen für den Buchdruck, Flachdruck usw.

Dementsprechend wurden zwischen den Organisationen Fachtarife abgeschlossen, deren Geltungsbereich sich betrieblich auf die Druckereien der erfaßten Sparte [11] (z. B. die Buchdruckereien), fachlich auf die einem Beruf dieser Sparte angehörenden Facharbeiter (im Buchdruck z. B. Setzer, Buchdrucker) bzw. auf die in den Betrieben dieser Sparte beschäftigten Hilfsarbeiter erstreckte. Bestanden für eine Sparte mehrere Berufsverbände, wurden in der Regel mehrgliedrige Tarifverträge abgeschlossen. Am Deutschen Buchdruckertarif z. B. waren auf Arbeitnehmerseite der Verband der Deutschen Buchdrucker (freie Gewerkschaft) und der Gutenbergbund (Christliche Gewerkschaft) beteiligt.

Die fachfremden AN wurden in den Geltungsbereich der Tarife nicht einbezogen. Es war, im Gegensatz zu anderen Industriezweigen, im graphischen Gewerbe nicht üblich, die fachfremden AN den Tarifen zu unterstellen und die Tarifgebundenheit durch Beteiligung ihres Berufsverbandes am Vertragsabschluß (mehrgliederiger TV) herbeizuführen. Die Bestimmungen des Buchdruckertarifs konnten für diese AN allenfalls dadurch normative Wirkung erlangen, daß ihr Arbeitsvertrag unter Berufung auf den normativen Teil des Tarifvertrages abgeschlossen wurde [12]. Dagegen vermochte eine AVE des Tarifvertrages die Tarifgebundenheit nicht zu erzeugen, da sie nicht unter den fachlichen Geltungsbereich des Tarifs fielen.

Die nach 1945 auf der Grundlage des Industrieprinzips vollzogene Errichtung einheitlicher Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für das gesamte graphische Gewerbe hat dieser tariflichen Zersplitterung ein Ende bereitet. Die IG Druck und Papier ist als Industriegewerkschaft für alle AN des graphischen Gewerbes organisatorisch zuständig. In der Regel gehören ihr daher auch die in graphischen Betrieben beschäftigten fachfremden AN an. Diese AN sind deshalb heute, sofern es sich nicht um Außenseiter handelt, kraft Mitgliedschaft tarifgebunden.

Ist allerdings ein fachfremder AN nicht in der IG Druck und Papier, sondern in der Industriegewerkschaft seines Fachs, also unrichtig, organisiert (z. B. ein Kraftfahrer in der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr), so kann eine Tarifgebundenheit an die graphischen Tarife kraft Mitgliedschaft auf seiner Seite nicht entstehen. Da es in diesem Fall an der für die Tarifwirkung gemäß § 1 Abs. I TVG erforderlichen beiderseitigen Tarifgebundenheit fehlt, haben die Tarifverträge für das graphische Gewerbe — mit Ausnahme ihrer betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen (§ 3 Abs. II TVG) — keine Geltung [13].

---

graphischen Gewerbe. Kraftfahrer, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem einschlägigen Beruf nachweisen, werden wie Facharbeiter entlohnt.

10) Vgl. oben S. 18.

11) Dies war auch bei den Hilfsarbeitern der Fall, da zwar auf ANseite eine allgraphische Organisation, auf AGseite jedoch nur Vereinigungen f. d. einz. Sparten bestanden.

12) § 1 Abs. 2 TVVO i. d. F. vom 1. 3. 1928.

13) Vgl. hierzu LAG Hamm AP 52 Nr. 123.

## (II) Die Einbeziehung der Heimarbeiter in den fachlichen Geltungsbereich.

Nach der alten Fassung des MTV galten die im Mantel- und Lohntarif [14] enthaltenen Tarifnormen ohne Einschränkung auch für die Heimarbeiter. Da die Heimarbeiter nicht in die Organisation des Betriebs einbezogen sind, sondern in selbstgewählter Arbeitsstätte (vor allem in der eigenen Wohnung) arbeiten und selbst über die Verwendung ihrer Arbeitskraft entscheiden, lassen sich die Tarifbestimmungen auf sie nur anwenden oder übertragen, soweit sie nicht die Arbeitsverrichtung an der Betriebsstätte zur Voraussetzung haben. Dieser Tatsache trägt die Neufassung des MTV Rechnung, indem sie die Tarifgeltung für die Heimarbeiter nur insoweit vorsieht, als die Natur ihrer Tätigkeit dies nicht offensichtlich unmöglich macht.

Das Fehlen tariflicher Sonderbestimmungen für die Heimarbeiter erklärt sich aus der geringen Verbreitung der Heimarbeit im graphischen Gewerbe [15]. Aus dem gleichen Grunde soll die Anwendbarkeit der einzelnen Tarifbestimmungen nur kurz gestreift werden.

Unanwendbar ist vor allem der Zeitlohntarif. Die tariflichen Akkordsätze können zwar, soweit sie sich nicht auf Arbeiten an Maschinen beziehen, der Entgeltberechnung zugrunde gelegt, aber nicht ohne weiteres übernommen werden. Die Bedingungen, unter denen die Heimarbeit verrichtet werden muß, kann im Einzelfall von den Bedingungen, wie sie für die gleiche Arbeit im Betrieb bestehen, gänzlich verschieden sein. Aufschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit und Überstunden sind — wie die Kommentierung der Neufassung des MTV bestimmt [16] — dann zu zahlen, wenn der AG die Erledigung der Arbeit in der aufschlagspflichtigen Zeit ausdrücklich verlangt. Gibt der Verleger, ohne die aufschlagspflichtige Arbeit ausdrücklich zu verlangen, so viel Arbeit aus, daß diese bis zum festgesetzten Abnahmetermin nur durch zusätzliche Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zu bewältigen ist, muß der Heimarbeiter entweder über die Bezahlung der Aufschläge eine Klarstellung herbeiführen oder die Annahme der Arbeit ablehnen, soweit diese nicht in der normalen Arbeitszeit zu bewältigen ist. Eine andere Auslegung läßt die Kommentarbestimmung nicht zu. Bei der Berechnung der Aufschläge ist die Berechnungsweise der Akkordarbeiter entsprechend anzuwenden.

Anstelle der tariflichen und gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften gelten die Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes vom 14. 3. 1951, die den Arbeitszeitschutz für Heimarbeiter regeln [17]. Das gleiche gilt für den tariflichen Gefahren- (Betriebs-) Schutz und für die Kündigungsbestimmungen [18].

Urlaub im Sinne einer Arbeitsbefreiung kommt für die Heimarbeiter nicht in Betracht. Es ist statt dessen eine Vergütung zu gewähren, die dem tariflichen Urlaubsgeld entspricht. Die Höhe dieser Vergütung richtet sich nach der Dauer des Urlaubs, der unter den gleichen Voraussetzungen einem Arbeitnehmer zustehen würde (Berufsjahre, Dauer der Betriebszugehörigkeit, bzw., bei den Heimarbeitern, der Tätigkeit für den gleichen Auftraggeber) und ist wie die Urlaubsvergütung der Akkordarbeiter auf der Grundlage des Durchschnittsverdienstes (Entgeltes) der letzten 13 Wochen vor der Zahlung zu berechnen, falls nicht gesetzlich eine andere Berechnungsweise vorgeschrieben ist [19].

---

14) Vgl. oben S. 34 Anm. 4.

15) Im Bereich des eigentlichen Druckgewerbes dürfte die Heimarbeit wohl gänzlich ausscheiden, da die Herstellung von Druckerzeugnissen an die Betriebsstätte gebunden ist. Dagegen kommt Heimarbeit in Betracht für die manuellen Arbeiten im Buchbindereigewerbe (Handfalzen, Handprägen).

16) MTV § 1 Anm. 3 Abs. II.

17) Heimarbeitsgesetz 4. Abschnitt, § 10 f.

18) §§ 12 ff. und § 29 Heimarbeitsgesetz.

19) Vgl. z. B. Bayerisches Urlaubsgesetz Art. 10 Abs. II.

## (III) Die Einbeziehung der graphischen Betriebsabteilungen fachfremder Hauptbetriebe in den betrieblichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (a. F.) und des Lohntarifs.

### 1. Rechtstatsachen [20].

a) Wie in den Betrieben des graphischen Gewerbes häufig fachfremde Arbeitskräfte beschäftigt werden, ist umgekehrt eine nicht geringe Anzahl von AN aus den graphischen Berufen in Betrieben fremder Industriezweige tätig. Auch diese sind in ihrem Betrieb fachfremd. Trotzdem ist ihre betriebliche Stellung meist eine andere:

Bei den fachfremden AN in graphischen Betrieben handelt es sich i. a. um Betriebshandwerker (Reparaturschlosser, Elektriker) oder um Heizer, Pförtner und ähnliche Arbeitskräfte, die an der Herstellung der Betriebsprodukte nicht unmittelbar beteiligt sind. Sie sind daher in der Regel nicht in einer von den übrigen Betriebsteilen funktionell und organisatorisch abgegrenzten Arbeits*gruppe* zusammengefaßt, sondern üben außerhalb einer solchen eine individuelle Tätigkeit aus. Die Beschäftigung mehrerer fachfremder AN des gleichen Fachs in einer besonderen Betriebsabteilung, einem Nebenbetrieb oder auch nur in einer besonderen Gruppe kommt im graphischen Gewerbe im Gegensatz zu anderen Industriezweigen nicht sehr häufig vor. Meist sind es Betriebsabteilungen, deren Tätigkeit mit dem Hauptproduktionszweck in näherem Zusammenhang steht, z. B. Schriftgießereiabteilungen, deren Einbeziehung in den Geltungsbereich der graphischen Tarifverträge im Spartenverzeichnis des MTV ausdrücklich erwähnt ist. Dagegen bestehen nur selten vom Hauptbetriebszweck abgewandte Betriebsabteilungen. Bauabteilungen z. B., wie sie große Betriebe der metallverarbeitenden oder der chemischen Industrie unterhalten, sind im graphischen Gewerbe nicht anzutreffen.

Bei den AN der graphischen Berufe in fremden Industriezweigen überwiegt dagegen die gruppenweise Beschäftigung bei weitem, da zur Herstellung graphischer Erzeugnisse i. a. mehrere Arbeitskräfte erforderlich sind (in der einfachsten Zusammensetzung: Schriftsetzer, Drucker und Hilfskräfte) [21].

Eine Einzelbeschäftigung graphischer AN in Betrieben fremder Industriezweige kommt vor in Betrieben mit eigenen Vervielfältigungsmaschinen, deren Bedienung einem Drucker übertragen ist, z. B. bei Bürodruckmaschinen nach dem Rotaprintverfahren. Diese einzeln in fachfremden Betrieben beschäftigten AN unterstehen den für den Industriezweig ihres Betriebes geltenden Tarifverträgen. Soweit sie der IG Druck und Papier angehören, also unrichtig organisiert sind, sind sie tariflos, falls nicht der TV des fremden Industriezweiges für allgemeinverbindlich (av) erklärt ist.

Von ungleich größerer Bedeutung sind jedoch nach Vorgesagtem die tariflichen Verhältnisse der in Druckereien fachfremder Betriebe gruppenweise beschäftigten AN. Eine solche Druckerei kann mit den übrigen Betriebsteilen organisatorisch und arbeitstechnisch in verschieden starkem Maße verbunden sein.

Nicht selten ist sie einer anderen Betriebsabteilung eingegliedert oder geht in dem Gesamtbetrieb arbeitstechnisch und organisatorisch auf; so vor allem, wenn die Drucktätigkeit nur der Vervollständigung der Produkte des fachfremden Betriebes dient. In diesem Fall finden ebenfalls ausschließlich die TV des fremden Industriezweiges Anwendung.

Häufig steht die Druckerei jedoch arbeitstechnisch mit dem Hauptbetrieb in keinem u n m i t t e l b a r e n Zusammenhang und ist organisatorisch von den

20) Die Problematik der tarifrechtlichen Behandlung fachfremder Betriebsabteilungen ist früher schon in der Mehrzahl aller Fälle entweder bei Druckerei- oder Bauabteilungen aufgetreten. Die derzeitigen tatsächlichen Verhältnisse im graphischen Gewerbe sind daher für ihre Lösung von erheblicher Bedeutung.

21) Vgl. oben im 1. Abschnitt unter II.

übrigen Betriebsteilen derart abgegrenzt, daß sie innerhalb des Gesamtbetriebes eine selbständige Betriebsabteilung oder einen Nebenbetrieb bildet.

Solche selbständigen graphischen Betriebsabteilungen oder Nebenbetriebe sind meist die von größeren Betrieben der verschiedensten Industriezweige unterhaltenen Haus- (Werk-) Druckereien, in denen Drucksachen für den eigenen Bedarf des Betriebes hergestellt werden (z. B. Vordrucke, Briefköpfe; in chemischen Betrieben Druck von Etiketten für pharm. Produkte; in Zigarettenfabriken und großen Betrieben der Waschmittel- und der Nahrungsmittelbranche Bedrucken der Packungen). Ferner sind hier zu nennen die verlagseigenen Druckereien, soweit sie dem Verlagsbetrieb als selbständige Betriebsabteilungen oder, was wohl häufiger der Fall sein dürfte, als Nebenbetriebe angegliedert sind. Auch die Druckereien von Papierverarbeitungsbetrieben, die Produkte des Hauptbetriebes (Verpackungsmittel, Lohnbeutel, Briefumschläge) bedrucken, können selbständige Betriebsabteilungen sein. Häufig werden sie allerdings einen unselbständigen Teil des Gesamtbetriebes bilden, da ihre Tätigkeit lediglich ein Arbeitsgang in der Fertigung des Endproduktes ist [22].

b) Was die tariflichen Verhältnisse der AN in graphischen Abteilungen angeht, so fallen diese zunächst — wie die einzeln oder in unselbständigen Gruppen in fremden Industriezweigen beschäftigten AN der graphischen Berufe — unter den Geltungsbereich der für den Hauptbetrieb geltenden Tarifverträge. Denn in aller Regel wollen diese die Betriebe ihres Geltungsbereiches vollständig, d. h. einschließlich der vom Hauptbetriebszweck abgewandten Betriebsabteilungen und Nebenbetriebe erfassen [23].

Bis vor kurzer Zeit waren die graphischen Betriebsabteilungen aber ausdrücklich auch in den betrieblichen Geltungsbereich des Mantel- und Lohntarifs für das graphische Gewerbe einbezogen. Im Anschluß an die oben zitierte Vorschrift über den betrieblichen Geltungsbereich hieß es in § 1 Ziff. 2 des MTV a. F.:

> „Eingeschlossen sind auch die zum graphischen Gewerbe gehörenden Betriebsabteilungen fachfremder Unternehmungen“ [24].

Diese Bestimmung bezog sich sinngemäß auch auf die graphischen Nebenbetriebe fachfremder Hauptbetriebe, da diese innerhalb des Gesamtbetriebes eine noch größere Selbständigkeit in organisatorischer und arbeitstechnischer Hinsicht besitzen als die Betriebsabteilungen.

Aus der Einbeziehung der graphischen Abteilungen in den Geltungsbereich sowohl der für den fachfremden Hauptbetrieb geltenden Tarifverträge als auch der graphischen Tarife ergeben sich folgende drei Fragen:

aa) Inwieweit lag bezüglich dieser Tarifverträge die zum Eintritt der Tarifwirkung notwendige Tarifgebundenheit auf AG- und ANseite vor?

bb) Inwieweit war hiernach eine Konkurrenz zwischen den Tarifverträgen für das graphische Gewerbe und den fachfremden Tarifverträgen *möglich*?

cc) Hielt sich die Ausdehnung des Geltungsbereichs der graphischen Tarife auf die graphischen Abteilungen fachfremder Hauptbetriebe in den Grenzen der tariflichen Zuständigkeit (Normensetzungsbefugnis) der TVparteien, war also m. a. W. die Tarifbestimmung über die Einbeziehung wirksam?

Streng genommen müßte die dritte Frage zuerst untersucht werden. Denn falls keine Tarifzuständigkeit bestand, war auch eine Gebundenheit und damit eine Konkurrenz zwischen den graphischen Tarifen und den fachfremden Tarifverträgen nicht möglich. In diesem Falle konnten nur die Normen der letzteren für die Arbeitsverhältnisse der AN in den graphischen Abteilungen wirksam werden. Trotzdem werden die drei Fragen zweckmäßigerweise in der vorbezeichneten Reihenfolge erörtert. Tarifgebundenheit entsteht — von der AVE abgesehen — durch Mitgliedschaft bei den Tarifparteien. Die Organisa-

22) Näheres vgl. unten III 3.
23) Vgl. auch unten S. 42 und S. 52.
24) Über die Rechtslage nach der neuen Tariffassung, vgl. unter 4.

tionszugehörigkeit der AN in graphischen Abteilungen und der AG der fachfremden Hauptbetriebe ist jedoch, wie zu zeigen sein wird, für die Tarifzuständigkeit von erheblicher Bedeutung. Aus diesem Grunde wird die Wirksamkeit der Tarifbestimmung über die Einbeziehung zunächst unterstellt.

Zu aa) Die graphischen Tarife konnten in allen Ländern der Bundesrepublik mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz für die Arbeitsverhältnisse der AN in den graphischen Betriebsabteilungen nur insoweit Geltung erlangen, als eine auf Mitgliedschaft bei den Tarifparteien des graphischen Gewerbes beruhende beiderseitige Tarifgebundenheit vorlag[25], d. h. die AG der fachfremden Hauptbetriebe Mitglied eines Landesverbandes der AGV, die AN in den graphischen Betriebsabteilungen und Nebenbetrieben Mitglied der IG Druck und Papier waren.

Soweit eine solche Mitgliedschaft nicht bestand, trat bezügl. des MTV für das graphische Gewerbe im Bereich des ehemaligen Vereinigten Wirtschaftsgebietes eine Tarifbindung nicht durch die AVE des MTV a. F. ein, da diese die Betriebsabteilungen in fachfremden Hauptbetrieben ausdrücklich von der AV ausnahm[26].

Die von den TVparteien beantragte unbeschränkte AVE des MTV scheiterte am Widerstand der übrigen, in der Bundesvereinigung vertretenen Arbeitgeberverbände, der Vereinigung der Banken sowie der Industriegewerkschaften Metall und Chemie-Papier-Keramik, in deren organisatorischen Zuständigkeitsbereich ein erheblicher Teil der graphischen Betriebsabteilungen liegen dürfte (vor allem in Betrieben der Metallindustrie und der chemischen Industrie)[27].

Im Gebiet der französischen Zone war eine weitere AVE des MTV für das Land Rheinland-Pfalz ergangen, die im Gegensatz zur AVE für das Vereinigte Wirtschaftsgebiet die graphischen Betriebsabteilungen nicht von der AV ausnahm[28]. In Rheinland-Pfalz galt der MTV daher auch für die nicht bei den TVparteien organisierten AG und AN der graphischen Abteilungen. Daran änderte auch das Außerkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes von Rheinland-Pfalz durch die Erstreckung des bizonalen TVG auf das gesamte Bundesgebiet nichts[29]. Die Aufhebung des Gesetzes, auf Grund dessen die AVE ergangen war, ließ deren Rechtswirksamkeit unberührt, hatte also nicht das Erlöschen der AV zur Folge.

Die hiernach im gesamten Bundesgebiet mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz erforderliche Mitgliedschaft bei den TVparteien lag zumindest für die Geltungsdauer der alten Fassung des MTV auf ANseite vor, soweit es sich nicht um Außenseiter handelte: Die AN der graphischen Betriebsabteilungen waren zu dieser Zeit entweder Mitglied der IG Druck und Papier oder überhaupt nicht gewerkschaftlich organisiert[30]. Sie gehörten also durchweg nicht der für den Industriezweig des Hauptbetriebes zuständigen Industriegewerkschaft an!

Die AG der fachfremden Betriebe mit graphischen Betriebsabteilungen sind zum überwiegenden Teil lediglich bei dem Arbeitgeberverband ihres Industriezweiges Mitglied, während ein kleinerer Teil daneben auch, über die Landesverbände, der AGV angehört. Weiterhin gibt es fachfremde Betriebe, für die eine zweite Mitgliedschaft bei dem Arbeitgeberverband der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie besteht (vor allem Betriebe der Waschmittel- und der Nahrungsmittelbranche, die ihre Packungen nicht nur selbst bedrucken, sondern auch selbst herstellen).

---

25) Über die Rechtslage bezügl. der Betriebsnormen, s. unten S. 40.
26) Vgl. die Bekanntmachung der AVE im Bundesanzeiger 1950/Nr. 61 v. 28. 3. 1950.
27) Vgl. das Protokoll über den Ersten Ordentlichen Verbandstag der IG D. u. P., S. 126.
28) In Kraft getreten am 14. 11. 1951.
29) Gesetz vom 23. 4. 1953 BGBl I Nr. 18 S. 156.
30) Auskunft des Zentralvorstandes der IG Druck und Papier. Ob das auch gegenwärtig noch der Fall ist, ist Verf. nicht bekannt.

Demzufolge stellte sich die tarifliche Situation der AN in den graphischen Betriebsabteilungen unter der alten Tariffassung wie folgt dar:

Da diese AN nicht in der IG des fremden Industriezweiges Mitglied waren, konnte der TV des Hauptbetriebes für sie keine Wirksamkeit erlangen, wenn er nicht für av erklärt war und dadurch die Tarifgebundenheit der AN in den graphischen Abteilungen eintrat. Eine Ausnahme hiervon galt für die Betriebsnormen der fachfremden Tarife, deren Wirksamkeit gemäß § 3 Abs. II TVG lediglich die Tarifgebundenheit des AG voraussetzt.

Die graphischen Tarife galten nur für die der IG Druck und Papier angehörenden AN in den graphischen Abteilungen derjenigen fachfremden Hauptbetriebe, deren AG Mitglied eines Landesverbandes der AGV waren. Sie galten ferner für alle AN, die in graphischen Betriebsabteilungen fachfremder Hauptbetriebe im Gebiet von Rheinland-Pfalz beschäftigt waren.

Für einen erheblichen, wenn nicht den überwiegenden Teil der AN in den graphischen Abteilungen galten hiernach mangels beiderseitiger Tarifgebundenheit weder die TV des fremden Industriezweiges noch die TV des graphischen Gewerbes.

In dem Bestreben, diese unerwünschte Tariflosigkeit ihrer in den graphischen Abteilungen beschäftigten Mitglieder soweit wie möglich zu vermeiden, beteiligte sich die IG Druck und Papier in einigen Fällen an Tarifabschlüssen in fremden Industriezweigen und sorgte dafür, daß in diese Tarifverträge Bestimmungen für die graphischen Abteilungen aufgenommen wurden. Vereinzelt wurden auch Haustarife mit Arbeitgebern fachfremder Betriebe abgeschlossen, in denen die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer in den graphischen Abteilungen dieser Betriebe geregelt waren[31]. Auch hier ergibt sich die Frage der Tarifzuständigkeit.

Zu bb) Eine Tarifkonkurrenz zwischen dem für den Hauptbetrieb geltenden Tarifvertrag und einem TV für das graphische Gewerbe dürfte nach Vorgesagtem trotz der Identität der Geltungsbereiche nur selten vorgelegen haben, weil es meist an der Identität der Tarifgebundenheit fehlte. Sie entstand, die Wirksamkeit der Einbeziehung der graphischen Abteilungen immer vorausgesetzt, nur, wenn

(A) der betreffende AN der IG Druck und Papier angehörte
*und*
(B) der AG des fachfremden Hauptbetriebes über einen Landesverband in der AGV Mitglied war
*und*
*entweder*
(I.) der TV des fremden Industriezweiges für av erklärt war, oder
(II.) die IG Druck und Papier am Abschluß des für den Hauptbetrieb geltenden Industrietarifs beteiligt war, oder
(III.) der fachfremde Hauptbetrieb zur Papier und Pappe verarbeitenden Industrie gehörte, oder wenn es sich
(IV.) um Betriebsnormen handelte. In diesem Fall war eine Mitgliedschaft der AN bei der IG Druck und Papier nicht erforderlich, da auch ohne diese kraft der Doppelmitgliedschaft des AG sowohl die Betriebsnormen des fachfremden Tarifvertrages wie des MTV für das graphische Gewerbe galten (§ 3 Abs. II TVG).

Im Fall (III.) entstand die Tarifkonkurrenz deswegen, weil die IG Druck und Papier sowohl an den Tarifen der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie (AVP-Tarife) als auch an den graphischen Tarifen als TVpartei beteiligt ist. Da sich die AVP-Tarife auch auf fachfremde Abteilungen der Papierverarbeitungsbetriebe erstrecken, waren bei Vorliegen der Voraussetzungen zu (A) und

31) Auskunft des Zentralvorstandes der IG D. u. P. Um welche TV es sich im einzelnen handelte, wurde nicht mitgeteilt.

(B) sowohl die AN in den graphischen Abteilungen dieser Betriebe als auch die AG der fachfremden Hauptbetriebe kraft Mitgliedschaft an beide Tarifverträge gebunden.

Die zumindest in den Fällen (III.) und (IV.) nicht nur theoretisch denkbaren, sondern auch tatsächlich eingetretenen Tarifkollisionen haben ebensowenig wie die Tariflosigkeit eines großen Teiles der AN in den graphischen Abteilungen zu praktischen Schwierigkeiten geführt. In der Regel wurden in den graphischen Abteilungen die Tarifverträge des graphischen Gewerbes angewandt ohne Rücksicht darauf, ob diese im Einzelfall zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses galten oder nicht. Das erklärt sich bei den Facharbeitern aus dem derzeit herrschenden Mangel an graphischen Fachkräften, bei den Hilfsarbeitern daraus, daß die Lohnsätze der fachfremden Lohntarife meist nicht viel unter den entsprechenden Sätzen des graphischen Lohntarifs liegen dürften.

Zu cc) Die Frage, ob die Tarifbestimmung über die Einbeziehung der graphischen Abteilungen rechtswirksam war, wird im folgenden anhand der oben mitgeteilten Tatsachen in einem besonderen Unterabschnitt zu erörtern sein.

2. Hielt sich die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Tarifverträge für das graphische Gewerbe auf die zum graphischen Gewerbe gehörenden Betriebsabteilungen fachfremder Hauptbetriebe in den Grenzen der Tarifzuständigkeit der Tarifparteien?

a) Die Grenzen der Tarifzuständigkeit eines Verbandes.

aa) Vor 1933 bestand über die Tarifzuständigkeit eines Verbandes für die fachgleichen Betriebsabteilungen innerhalb fachfremder Hauptbetriebe kein Zweifel. Da die Gewerkschaften als Berufsverbände organisiert waren, erstreckte sich ihr Organisationsbereich auf alle Angehörigen der von ihnen vertretenen Berufszweige. Die Tarifverträge galten zwar meistens auch für diejenigen fachfremden AN, die einzeln oder in unselbständigen Arbeitsgruppen innerhalb des erfaßten fachlichen Bereichs beschäftigt waren. In diesem Fall waren aber die Berufsgewerkschaften der fachfremden AN am Tarifabschluß beteiligt [32]. Organisatorisch abgegrenzte fachfremde Betriebsabteilungen mit eigenem Betriebszweck unterstanden dagegen im Zweifel dem Tarifvertrag ihres Fachs [33]. Häufig war ihre Einbeziehung in diesem TV ausdrücklich festgelegt (so z. B. Deutscher Buchdruckertarif) [34].

Eine beiderseitige, auf Mitgliedschaft bei den TVparteien beruhende Tarifgebundenheit an den Fachtarif lag allerdings auch damals meist nicht vor. Denn wenn auch die AN in Betriebsabteilungen nach dem Berufsprinzip der Gewerkschaft ihres Berufszweiges angehörten, so hatten doch die AG der fachfremden Betriebe überwiegend keine zweite Mitgliedschaft bei dem für das Fach der Betriebsabteilung zuständigen Arbeitgeberverband. Eine beiderseitige Tarifgebundenheit trat jedoch nicht selten durch die AVE des Fachtarifs der Betriebsabteilung ein.

Die Neugründung der Gewerkschaften als Industrieverbände schien auch zu einer grundlegenden Änderung in der tariflichen Behandlung der fachfremden AN zu führen.

Wie schon bemerkt, wollen die nach dem Industrieprinzip organisierten Gewerkschaften a l l e AN eines oder mehrerer Wirtschaftszweige ohne Rücksicht auf ihre Berufszugehörigkeit erfassen. Auch die fachfremden AN in Betrieben ihres Geltungsbereichs unterstehen ihrer organisatorischen Zuständigkeit. Es lag deshalb die Annahme nahe, die Gewerkschaften würden den Geltungsbereich der Tarifverträge einerseits zwar auf alle fachfremden AN in

32) Im Druckgewerbe galt dies, wie oben bemerkt, nicht.

33) Vgl. Hueck-Nipperdey Lehrb. Bd. II, S. 256 Anm. 32a.

34) Welche Gründe außer den damaligen Organisationsverhältnissen hierfür maßgebend waren, wird unter III 3. dieses Abschnittes zu erörtern sein.

Betriebsabteilungen ihres Industriezweiges ausdehnen, andererseits aber nicht die AN „ihres Fachs" und die fachgleichen Abteilungen und Nebenbetriebe fachfremder Hauptbetriebe in den TV einbeziehen.

Von dieser Voraussetzung geht Nipperdey aus, wenn er den Industriegewerkschaften die Tarifzuständigkeit für die fachgleichen Abteilungen in fachfremden Hauptbetrieben abspricht [35].

Die tatsächliche Entwicklung hat jedoch einen anderen Verlauf genommen. Man kann zwar sagen, daß einzelne fachfremde AN (oder unselbständige Gruppen) in Betrieben eines Industriezweiges organisatorisch *nur* von der IG, tariflich *nur* vom Industrietarif dieses Industriezweiges erfaßt werden.

Ebenso beziehen die Industriegewerkschaften zwar regelmäßig auch die AN der fachfremden Betriebsabteilungen i h r e s Industriezweiges in den Organisationsbereich und dementsprechend in den Geltungsbereich der Tarifverträge ein [36]. Dagegen wollen sie, wie das Beispiel der IG Druck und Papier zeigt, auf die organisatorische und tarifliche Zuständigkeit für die AN in fachgleichen Abteilungen und Nebenbetrieben f r e m d e r Industriezweige nicht verzichten. Bezügl. dieser AN entstehen daher zwangsläufig organisatorische und tarifliche Überschneidungen. Wie sie zu vermeiden sind, wird später zu erörtern sein [37] [38].

Zunächst soll anhand des im graphischen Gewerbe eingetretenen konkreten Falls einer Normensetzung für die fachgleichen Betriebsabteilungen innerhalb fachfremder Hauptbetriebe untersucht werden, wie es sich mit der Tarifzuständigkeit für diese Abteilungen verhielt.

bb) Gemäß § 3 TVG sind tarifgebunden die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. (Der Fall, daß der AG selbst TVpartei ist, kann hier außer Betracht bleiben.) Die Tarifparteien könnnen also, wie Nipperdey zutreffend hervorhebt [39], nach § 3 Abs. I TVG Normen mit verbindlicher Wirkung nur für ihre Mitglieder aufstellen. Dem steht nicht entgegen, daß durch die AVE eines TV auch eine Tarifgebundenheit der Nichtmitglieder eintreten kann. Es ist Nipperdey durchaus zuzustimmen, wenn er feststellt, daß durch die AVE nur eine Tarifgebundheit derer geschaffen wird (bzw. geschaffen werden kann), die Mitglieder (Tarifgebundene nach § 3 Abs. I TVG) sein können, es aber nicht sind [40]. Durch § 5 Abs. IV TVG wird also der in § 3 Abs. I TVG enthaltene Satz, daß die TVparteien nur für ihre Mitglieder mit verbindlicher Wirkung Normen setzen können, lediglich dahin ergänzt oder erweitert, daß eine Normensetzungsbefugnis (oder, genauer, Normensetzungsmacht = Tarifzuständigkeit, Tarifhoheit) nur für den Bereich besteht, aus dem die TVparteien ihre Mitglieder aufnehmen (im folgenden Organisationsbereich genannt). Außerhalb dieses Bereichs kann eine Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung mit verbindlicher Wirkung keine Normen setzen. Sie kann also keine Tarifverträge abschließen, deren Geltungsbereich über ihren Organisationsbereich hinausgeht. So könnte z. B. die IG Metall mit dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie oder mit dem Arbeitgeberverband der chemischen Industrie keinen TV für die AN der chemischen Industrie abschließen, die DAG keinen TV für die Arbeiter irgendeines Industriezweiges. Ein solcher TV wäre unwirksam, da die IG Metall bzw. die DAG für den Abschluß dieses Tarifvertrages nicht zuständig wäre und insoweit keine Tariffähigkeit hätte. Ebenso könnte dieser TV nicht

35) Hueck-Nipperdey TVG § 2, Anm. 36.

36) Vgl. Nikisch Lehrb. S. 314; Nipperdey TVG § 4 Anm. 16 (S. 103).

37) Vgl. unten 3.

38) Keine grundsätzlichen Schwierigkeiten bestehen bei gemischtfachlichen Betrieben, wenn keiner der beiden oder mehreren Geschäftszweige überwiegt. Hier untersteht jeder Zweig dem zuständigen Industrietarif. Ebenso treten Meinungsverschiedenheiten über die organisatorische Abgrenzung zwischen den Industriegewerkschaften auf tariflichem Gebiet durch Abschluß mehrgliedriger Tarifverträge meist nicht in Erscheinung.

39) A. a. O. § 2 Anm. 36; vgl. auch Dietz, Betrieb 51/325.

40) A a. O. § 2 Anm. 36.

für allgemein verbindlich erklärt werden, bzw. auch seine AVE den in ihm enthaltenen Rechtsnormen nicht zur Wirksamkeit verhelfen [41].

Da sich die Tarifzuständigkeit eines Verbandes nach Vorgesagtem mit seinem Organisationsbereich deckt, sind die Gegebenheiten, nach denen sich der Organisationsbereich bestimmt, für die Abgrenzung des Tarifzuständigkeitsbereiches von entscheidender Bedeutung.

Nach der Auffassung Nipperdey's wird der Tarifzuständigkeitsbereich eines Verbandes bestimmt durch dessen Satzung und durch die Prinzipien, nach denen er konstituiert ist [42].

Eine nach dem Industrieprinzip organisierte Gewerkschaft sei daher in der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen auf den Industrie- (Wirtschafts-) zweig beschränkt, für den sie gebildet und satzungsmäßig zuständig sei. In Betrieben eines anderen Industriezweiges habe eine Industriegewerkschaft keine Mitglieder, könne sie jedenfalls nach ihrer Satzung nicht haben. Es könne somit auch z. B. die IG Metall keine Tarifverträge für die Metallarbeiter oder metallindustriellen Abteilungen anderer Industriezweige abschließen, da ihr hierzu die Tarifzuständigkeit und damit die Tariffähigkeit fehle [42].

cc) Was zunächst das Organisationsprinzip angeht, so vermag dieses den Tarifzuständigkeitsbereich in keiner Weise festzulegen.

Nach dem geltenden Tarif- und Koalitionsrecht ist das Organisationsprinzip für die Tariffähigkeit eines Verbandes irrelevant. Insbesondere ist die Tariffähigkeit der Gewerkschaften nicht davon abhängig, daß sie nach dem Industrieprinzip organisiert ist. Die gegenteilige Auffassung des LAG Bayern [43] und Meißinger's [44] findet im Gesetz keine Stütze [45].

Es bleibt demnach dem Ermessen der Verbände überlassen, nach welchen Grundsätzen sie ihren Organisationsbereich festlegen wollen [46]. Das bedeutet nicht nur, daß auch Berufsgewerkschaften und gemischtfachliche Verbände tariffähig sind. Ein Verband ist vielmehr darüber hinaus nicht gehindert, von dem Organisationsprinzip, für das er sich bei seiner Gründung entschieden hat, später nach Belieben abzuweichen. So kann eine nach dem Berufsprinzip organisierte Gewerkschaft ohne weiteres dazu übergehen, auch fachfremde AN, die in Betrieben des von ihr betreuten Fachs beschäftigt sind, aufzunehmen (z. B. eine Gewerkschaft für die AN der graphischen Berufe die in den graphischen Betrieben beschäftigten Betriebshandwerker). Umgekehrt kann aber auch eine Industriegewerkschaft, gleichgültig, ob vom Zeitpunkt der Gründung an oder erst später, AN aus fremden Industriezweigen zur Mitgliedschaft zulassen, insbesondere — und nur dieser Fall wird in aller Regel tatsächlich eintreten — wenn diese AN dem gleichen Fach wie die AN in den Betrieben des von ihr betreuten Industriezweiges angehören. Dadurch können zwar organisatorische Überschneidungen eintreten, wenn die IG des fremden Industriezweiges diese

41) Das war unter der Geltung der TVVO umstritten. Nach der Rechtsprechung des RAG konnten die TV-Parteien auch einen TV abschließen, dessen Geltungsbereich über ihren Organisationsbereich hinausging. Durch uneingeschränkte AVE sollte ein TV auch für diejenigen AN, die nicht in den Organisationsbereich der TVparteien fielen, Geltung erlangen, sofern nur diese AN in den Geltungsbereich des TV einbezogen waren. Nach Auffassung des RAG war die Tarifzuständigkeit als Rechtsbegriff und Element der Tarifgeltung dem Deutschen Tarifrecht fremd. So RAG in ARS 10/242 (246); vgl. ferner RAG 3/286 (289) und RAG 5/215 (216); vgl. auch d. zust. Anm. v. Nipperdey in ARS 13/197 zu RAG ebenda S. 190. A. A. schon für das frühere Tarifrecht vor allem Herschel, Tariffähigkeit und Tarifmacht, S. 40; ferner vgl. Kaskel 3. Aufl. S. 25 f.; Sinzheimer Grundzüge 2. Aufl. S. 255.

42) A. a. O. § 2 Anm. 36.

43) AP 50 Nr. 1; weitere Nachweise bei Hueck-Nipperdey TVG § 2 Anm. 39.

44) Betrieb 1950/303, 313; RdA 51/46 ff.; Betrieb 51/230 ff., 445 ff.

45) Da im Schrifttum zu der Auffassung des LAG Bayern und Meißinger's mehrfach in eingehenden Darlegungen Stellung genommen worden ist, kann auf eine nochmalige Erörterung hier verzichtet werden. Verwiesen sei insbes. auf die zutr. Ausführungen von Hessel BB 50/621; Dietz, Betrieb 51/325; vgl. ferner Müller in „Probleme des Koalitionsrechts in der soz. Selbstverwaltung", S. 9 ff.

46) Dietz, a. a. O.

AN ebenfalls betreut, doch schließt dies die Tarifzuständigkeit nicht aus. Es handelt sich bei derartigen Überschneidungen in der organisatorischen Zuständigkeit um interne gewerkschaftliche Angelegenheiten, die durch Vereinbarungen zwischen den beteiligten Gewerkschaften zu regeln sind.

Für die AGseite gilt das soeben Gesagte entsprechend. Es steht einem fachlich organisierten Arbeitgeberverband frei, nicht nur die Betriebe seines Fachs (Wirtschaftszweige), als Mitglieder aufzunehmen, sondern auch die Mitgliedschaft von Betrieben zuzulassen, die nach ihrem Hauptbetriebszweck nicht zu diesem Fach (Wirtschaftszweig) gehören, die aber — und das ist der auf AGseite tatsächlich eintretende Fall — selbständige Betriebsabteilungen mit der Fachrichtung dieses Wirtschaftszweiges eingerichtet haben.

dd) Im Gegensatz zum Organisationsprinzip kommt der Satzung eines Verbandes für die Bestimmung des Organisationsbereichs erhebliche Bedeutung zu. Gleichwohl legt auch sie den Organisationsbereich und damit den Tarifzuständigkeitsbereich nicht zwingend fest.

In der Satzung pflegt der Organisationsbereich des Verbandes mehr oder minder genau abgegrenzt zu werden. Die Satzungsbestimmungen, die den Organisationsbereich festlegen, sind in ihrer Rechtswirkung wie die Satzung insgesamt zu beurteilen.

Für die Satzung ist aber wesentlich und kennzeichnend, daß sie nur intern, d. h. im Verhältnis der Mitglieder untereinander und der Mitgliedergesamtheit, nicht aber nach außen (extern) wirkt [47] [48]. Das gilt für die Satzung einer jeden körperschaftlich strukturierten Personenvereinigung. Es ist also in dieser Hinsicht gleichgültig, ob es sich bei dem Verband um einen eingetragenen Verein (wie in der Regel bei den AGvereinigungen) oder um einen nichtrechtsfähigen Verein [49] (wie bei den Gewerkschaften) handelt. Ebenso ist es für die Rechtswirkung der Satzung ohne Bedeutung, daß die Koalitionen heute keine rein privatrechtlichen Vereinigungen mehr sind, sondern wegen der von ihnen ausgeübten öffentlichrechtlichen Funktionen privatrechtliche Vereinigungen mit öffentlichrechtlichem Einschlag, d. h. eine Mischform, in der öffentlichrechtliche und privatrechtliche Strukturelemente vereinigt sind, wobei die letzteren z. Z. noch überwiegen [50] [51].

Die Festlegung des Organisationsbereichs durch die Satzung hat also nur eine interne Bindung der Verbandsorgane bzw. der für die Aufnahme von Mitgliedern zuständigen Verwaltungsstellen zur Folge, wirkt aber nicht nach außen. Gibt der Verband — das heißt im Falle der IG Druck und Papier die für die Mitgliederaufnahme zuständigen Ortsverwaltungen [52] mit Zustimmung des Zentralvorstandes — dem Organisationsbereich durch die tatsächliche Handhabung der Mitgliederaufnahme eine mit der Satzung nicht übereinstimmende Ausdehnung, so ist nur diese aus der tatsächlichen Übung sich ergebende Abgrenzung des Organisationsbereichs nach außenhin maßgebend. Insoweit hat der Verband auch die Tarifzuständigkeit, denn die Normensetzung der TVparteien gehört dem verbandsexternen Bereich an; im Innenverhältnis, d. h. gegenüber den Verbandsmitgliedern als solchen (nicht als AG und AN, auf deren Arbeitsverhältnis die Tarifnormen einwirken), tritt sie lediglich sekundär als Verbandsbeschluß in Erscheinung [53].

---

47) RGR-Kommentar, § 25 Anm. 2 Abs. II (S. 79); Enneccerus-Nipperdey, S. 246; KG in JW 28/240.

48) Eine Ausnahme hiervon gilt bezügl. der Vertretungsmacht des Vorstandes gem. § 26 Abs. II S. 2 BGB.

49) KG a. a. O.

50) Vgl. hierzu Kaskel, S. 234 f.; Nikisch, S. 261 mit weiteren Hinweisen.

51) Selbst dann, wenn die Gewerkschaften und AGVerbände Körperschaften des öffentlichen Rechts wären, hätte die Satzung nur interne Wirkung.

52) Satzung der IG Druck und Papier, § 5 Ziff. 6. Für die übrigen Industriegewerkschaften dürfte das gleiche gelten.

53) Vgl. Sinzheimer Grundzüge 2. Aufl. S. 268 ff.

Die Tarifzuständigkeit für die kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse der über die satzungsmäßigen Grenzen hinaus aufgenommenen Mitglieder wird auch durch die Satzungswidrigkeit ihrer Mitgliedschaft nicht berührt. Wegen der internen Wirkung der Satzung ist diese — wenigstens im Außenverhältnis — wirksam. AG oder AN, die einer Arbeitgebervereinigung bzw. einer Gewerkschaft beitreten wollen, sind im Verhältnis zu dieser bis zu ihrer Aufnahme Außenstehende wie alle Nichtmitglieder [54]. Wenn daher die für die Mitgliederaufnahme zuständigen Verbandsorgane AN oder AG aufnehmen, die nicht in den satzungsmäßigen Organisationsbereich fallen, so kann der hierin liegende Verstoß gegen die Satzung zwar eine interne Unwirksamkeit des Aufnahmebeschlusses zur Folge haben, nicht aber auch eine Unwirksamkeit gegenüber dem satzungswidrig aufgenommenen Mitglied [54]. Die satzungswidrige, aber mit dem internen Aufnahmebeschluß übereinstimmende Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder überhaupt bei einem Verein ist also nach außen voll wirksam [55].

Die Erweiterung des Organisationsbereichs auf Grund der tatsächlichen Handhabung der Mitgliederaufnahme steht demnach einer satzungsmäßigen Erweiterung extern in jeder Hinsicht gleich. Man kann sogar weitergehend feststellen, daß für die Abgrenzung des Organisations- und damit des Tarifzuständigkeitsbereichs allein die tatsächliche Handhabung der Mitgliederaufnahme, nicht aber die Satzung *entscheidend* ist, da der Wirkungsbereich der Satzung auf die internen Verbandsverhältnisse beschränkt ist.

Dieser Satz gilt nicht nur für Erweiterungen des satzungsmäßigen Organisationsbereichs auf Grund einer abweichenden Praxis der Mitgliederaufnahme, sondern ebenso für dessen Einschränkung. Ein Beispiel hierfür bietet der oben erwähnte Grenzstreit der IG Druck und Papier mit der IG Chemie, Papier, Keramik über die Organisation der in der Papiererzeugung beschäftigten AN [56]. Auf Grund des Schiedsspruches vom 26. 11. 1949 wurden die bei der IG Druck und Papier Organisierten dieses Sektors bis auf wenige in die IG Chemie überführt. Neue Mitglieder aus der Papiererzeugung nimmt die IG Druck und Papier z. Z. nicht auf. Gleichwohl ist die Berufsgruppe Papiererzeugung auch in der neuen, am 1. Januar 1955 in Kraft getretenen Satzung wieder aufgeführt, weil die IG Druck und Papier die Streitfrage noch nicht als erledigt ansieht [57]. Das hindert nicht, daß die AN aus der Papiererzeugung nach der tatsächlichen Handhabung der Mitgliederaufnahme z. Z. zum Organisationsbereich der IG Chemie, Papier, Keramik gehören. Die IG Druck und Papier hat damit gegenwärtig keine Zuständigkeit für die tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse dieser AN.

Es soll freilich nicht verkannt werden, daß die Satzung für die Feststellung des Tarifzuständigkeitsbereichs von erheblicher Bedeutung ist. Denn in der Mehrzahl der Fälle wird der tatsächliche Mitgliederkreis mit dem in der Satzung festgelegten Organisationsbereich übereinstimmen. Man kann deswegen zunächst davon ausgehen, daß eine Tarifzuständigkeit nur im Rahmen der Satzung besteht. Erweist sich diese Vermutung jedoch angesichts einer von der Satzung abweichenden Handhabung der Mitgliederaufnahme als unrichtig, so ist der Organisationsbereich und damit der Tarifzuständigkeitsbereich entsprechend dieser Übung zu korrigieren.

Die Auffassung, daß sich die Grenzen der Tarifzuständigkeit letztlich aus der Handhabung der Mitgliederaufnahme ergeben, sich also nach einem tatsäch-

54) KG a. a. O.

55) Beispiel: Wird ein satzungswidrig aufgenommenes Mitglied in einem Rechtsstreit gegen seinen AG vor dem Arbeitsgericht von einem Vertreter s. Gewerkschaft gem. § 11 AGG vertreten, so kann das ArbG diesen nicht als Prozeßvertreter zurückweisen, weil die Mitgliedschaft satzungswidrig sei.

56) Siehe oben im Abschnitt: Tariffähige Organisationen, S. 22.

57) Protokoll über den Zweiten Ordentlichen Verbandstag der IG D. u. P., S. 139.

lichen Verhalten des Verbandes bestimmen, besagt des weiteren nicht, daß *jede* mit der Satzung nicht in Einklang stehende Mitgliedschaft den satzungsmäßigen Organisations- bzw. Tarifzuständigkeitsbereich erweitert.

Das ist insbesondere dann nicht der Fall, wenn nach der Satzung einer IG, z. B. der IG Metall, diejenigen Mitglieder, für die durch Arbeitsplatzwechsel die IG eines anderen Industriezweiges zuständig geworden ist, zu dieser Gewerkschaft übertreten müssen, trotzdem aber eine Anzahl solcher unrichtig Organisierten (Metallarbeiter) ihre Mitgliedschaft bei der alten Gewerkschaft (IG Metall) aufrecht erhält. Nimmt die IG Metall keine in fremden Industriezweigen beschäftigten Metallarbeiter als Mitglieder auf, so hat sie auch hinsichtlich dieser AN keine Tarifzuständigkeit, selbst wenn ihr eine Anzahl solcher AN angehören. Die Mitgliedschaft dieser AN steht in diesem Fall nicht allein mit der Satzung, sondern auch mit der für die Abgrenzung des Organisationsbereichs maßgebenden, auf einem entsprechenden Willensentschluß des Vorstandes beruhende Handhabung der Mitgliederaufnahme in Widerspruch.

In der Bedeutung des tatsächlichen Verhaltens eines Verbandes weist die Frage nach den Grenzen der Tarifzuständigkeit einen sehr wesentlichen Berührungspunkt mit der Problematik der sog. gewollten Tarifunfähigkeit auf. So hat das RAG in einem Fall [58], in dem ein AGverband den Abschluß von Tarifverträgen durch Aufnahme einer negativen Tarifklausel in die Satzung abgelehnt hatte, sinngemäß ausgeführt, daß sich die Tariffähigkeit eines Verbandes nicht nur aus dem Inhalt der Satzung, sondern auch aus dem tatsächlichen Verhalten eines Verbandes ergebe. Ein Verband, der nach seiner tatsächlichen Zwecksetzung und Zweckverfolgung zum Abschluß von Tarifverträgen geeignet sei, bleibe auch bei Aufnahme einer negativen Tarifklausel tariffähig [59]. Auch die Vertreter der Ansicht, daß die Aufnahme einer negativen Tarifklausel in die Satzung die Tariffähigkeit ausschließe [60], haben die rechtliche Bedeutung des tatsächlichen, nach außen in Erscheinung tretenden Verhaltens eines Verbandes keineswegs geleugnet [61]. So hebt insbesondere Nipperdey hervor, daß ein Verband, der trotz Aufnahme einer negativen Tarifklausel Tarifverträge abschließe, „kraft tatsächlicher Betätigung auch ohne formelle Satzungsänderung wieder tariffähig" werde [62].

### b) Die Grenzen der Tarifzuständigkeit der Tarifvertragsparteien im graphischen Gewerbe.

Dem extern bei der Mitgliederaufnahme in Erscheinung tretenden Verhalten kommt auch für die Abgrenzung des Tarifzuständigkeitsbereiches der TVparteien im graphischen Gewerbe entscheidende Bedeutung zu.

Nach § 3 der Satzung der IG Druck und Papier („Beruflicher Geltungsbereich der Gewerkschaft") umfaßt die IG alle in den Wirtschaftszweigen Druck und Papier Beschäftigten, die einer der in der Satzung näher bezeichneten Berufsgruppen angehören [63]. In Übereinstimmung hiermit läßt § 5 der Satzung (Mitgliedschaft) alle in Betrieben des Wirtschaftszweiges Druck und Papier beschäftigten Lohn- und Gehaltsempfänger zur Mitgliedschaft zu.

Auf die AN in den graphischen Abteilungen fachfremder Hauptbetriebe würde sich der Organisationsbereich der IG Druck und Papier hiernach nur dann erstrecken, wenn die fachfremden Betriebe mit ihren graphischen Abteilungen (auch) zum Wirtschaftszweig Druck und Papier zu rechnen und wenn unter „Betrieben des Wirtschaftszweiges Druck und Papier" nicht nur Betriebe

58) ARS 5/37 ff.
59) Ähnlich Hoeniger, NZfA 1927/595, für die Parteipflicht im Schlichtungsverfahren bei Aufnahme einer neg. Tarifklausel.
60) So vor allem Nipperdey. Vgl. insbes. die Anm. zu RAG in ARS 5/Nr. 134 u. 135, S. 551 ff. u. Lehrb. Bd. II S. 151 f. mit zahlreichen Hinweisen auf Rspr. u. Lit. a. a. O. S. 551 Anm. 43, 44, 44a.
61) Vgl. insbes. Nipperdey in ARS 5/551.
62) TVG § 2 Anm. 35.
63) Näheres vgl. oben S. 22.

im streng begrifflichen Sinne, sondern auch graphische Betriebsabteilungen und Nebenbetriebe zu verstehen wären. Inwieweit eine solche Auslegung gerechtfertigt ist, braucht hier nicht erörtert zu werden, weil, wie oben ausgeführt, nicht die Satzung, sondern letztlich nur das nach außen hervortretende Verhalten eines Verbandes über die Begrenzung des Organisationsbereichs entscheidet [64].

Nach dem tatsächlichen Verhalten der IG Druck und Papier gehörten aber die AN der graphischen Betriebsabteilungen zumindest für die Zeit der „Einbeziehungs-Klausel" unter der alten Tariffassung zum Organisationsbereich dieser Gewerkschaft, denn die IG Druck und Papier nahm sie zu dieser Zeit als Mitglieder auf und gab damit kund, daß sie diese Gruppe von AN erfassen und tariflich betreuen wolle. Sie hatte damit auch die für die kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse erforderliche Tarifzuständigkeit.

Auf AGseite liegen die Verhältnisse ganz entsprechend. Die Satzung des Vereins der graphischen Betriebe in Hessen z. B. bestimmt in ihrem § 14, daß als ordentliche Mitglieder nur die Inhaber eines graphischen Betriebes in Hessen aufgenommen werden. Es läßt sich hier ebenfalls die Auffassung vertreten, daß die Satzung auch die AG nichtgraphischer Betriebe mit graphischen Abteilungen zur Mitgliedschaft zulasse, weil der Ausdruck „Betriebe" i. S. dieser Bestimmung auch die graphischen Abteilungen und Nebenbetriebe umfasse.

Auf eine dahingehende Satzungsauslegung kommt es aber ebensowenig an wie auf ANseite bezügl. der Satzung der IG Druck und Papier [65]. Entscheidend ist vielmehr auch hier, daß die Landesverbände die AG dieser Betriebe als Mitglieder aufnehmen und durch dieses Verhalten kundgeben, daß sich der Kreis ihrer potentiellen Mitglieder auch auf die AG fachfremder Betriebe mit graphischen Abteilungen erstrecke.

Die Tatsache, daß seither nur ein verhältnismäßig kleiner Teil dieser AG den Landesverbänden beigetreten ist, ändert an ihrer Zugehörigkeit zum Organisationsbereich der AGV nichts.

Auch auf AGseite lag — und liegt — daher die notwendige Tarifzuständigkeit für die graphischen Abteilungen fachfremder Hauptbetriebe vor.

Die Tarifzuständigkeit erstreckt sich nicht auf die übrigen Teile dieser Betriebe oder auf das Fach (den Wirtschaftszweig) des Hauptbetriebes. Zwar gehören die AG fremder Betriebe den Landesverbänden der AGV stets nur als AG des Gesamtbetriebes an, mag auch die Höhe ihrer Beiträge nach der Zahl der in den graphischen Abteilungen beschäftigten AN bemessen sein. Entscheidend ist jedoch, daß die AGV und die ihr angeschlossenen Landesverbände nach ihrem satzungsmäßigen Verbandszweck und nach der tatsächlichen Zweckverfolgung eine Tarifzuständigkeit und damit Tariffähigkeit nur im Bereich des graphischen Fachs, d. h. für diejenigen Betriebe, Betriebsabteilungen und Nebenbetriebe hat und in Anspruch nimmt, deren Tätigkeit auf die Herstellung graphischer Erzeugnisse gerichtet ist.

Als Ergebnis vorstehender Ausführungen ist festzustellen, daß sich die Ausdehnung des betrieblichen Geltungsbereichs der Tarifverträge für das graphische Gewerbe in den Grenzen der Tarifzuständigkeit der TVparteien hielt und somit tarifrechtlich wirksam war.

Das gleiche gilt für die von der IG Druck und Papier mit fachfremden Betrieben abgeschlossenen Haustarife zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der in den graphischen Abteilungen dieser Betriebe beschäftigten AN und für die Beteiligung der IG Druck und Papier an Tarifabschlüssen in fremden Industriezweigen.

3. Grund der Einbeziehung der graphischen Abteilungen in den Geltungsbereich der Tarifverträge für das graphische Gewerbe; Lösung der Tarifkonkurrenz zwischen diesen Tarifverträgen und einem fachfremden Tarifvertrag.

64) Vgl. aber unten S. 52.
65) Vgl. aber unten S. 52.

a) Mit dem oben versuchten Nachweis, daß die Einbeziehung der graphischen Abteilungen in den Geltungsbereich der graphischen TV die Grenzen der Tarifzuständigkeit nicht überschritt, ist die Problematik der tarifrechtlichen Stellung der Betriebsabteilungen in fachfremden Hauptbetrieben nicht erschöpft.

Es ist bisher noch nicht zur Sprache gekommen, was die TVparteien zur Einbeziehung der graphischen Abteilungen veranlaßt hat. Diese Frage ist nicht nur tarifpolitischer Natur. Insbesondere ist sie es deswegen nicht, weil sie mit der weiteren Frage, wie eine Tarifkonkurrenz zwischen den graphischen und den für den Industriezweig des Hauptbetriebes geltenden Tarifverträgen zu lösen ist, in engem Zusammenhang steht [66]. Das wird noch zu zeigen sein.

Die Einbeziehung läßt sich nicht allein damit erklären, daß die IG Druck und Papier die AN aus den graphischen Abteilungen, die Landesverbände der AGV fachfremde Betriebe mit graphischen Abteilungen als Mitglieder aufnimmt und zu Mitgliedern hat und daher auch bestrebt sein müsse, die Arbeitsverhältnisse in den graphischen Abteilungen tariflich zu regeln.

Vielmehr hat ein und derselbe Grund auf organisatorischem Gebiet zur Aufnahme dieser AG und AN, auf tariflichem Gebiet zur Einbeziehung der graphischen Abteilungen geführt. Dieser Grund liegt in der Struktur der vom Hauptbetriebszweck abgewandten Betriebsabteilungen und Nebenbetriebe und in ihrer Stellung zum Hauptbetrieb.

Das zeigt sich deutlich, wenn man die Rechtsprechung des RAG zum Begriff der vom Hauptbetriebszweck abgewandten Betriebsabteilung, insbesondere zum Begriff der Druckereiabteilung eines fachfremden Hauptbetriebes näher betrachtet.

Ausgangspunkt der Rechtsprechung des RAG war die Bestimmung des § 2 Abs. II TVVO, die bei Tarifkonkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarife dem TV den Vorrang gab, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthielt [67].

Gegenstand der Entscheidungen des RAG waren jedoch nur selten echte Konkurrenzfälle. Meist hatte das RAG lediglich über die Frage zu entscheiden, ob eine vom Hauptbetriebszweck abgewandte Betriebsabteilung vorliege oder nicht. Diese Frage hatte deswegen so große Bedeutung, weil, wie bereits erwähnt, nach damaliger Auffassung „selbständige" Betriebsabteilungen auch bei Fehlen einer Tarifklausel über die Einbeziehung im Zweifel nicht dem TV des Hauptbetriebes, sondern dem für ihr Fach geltenden Tarif unterstanden. Handelte es sich dagegen um eine „unselbständige" Betriebsabteilung, so war der TV des Hauptbetriebes anzuwenden.

Das RAG hat für das Vorliegen einer tarifrechtlich vom übrigen Betrieb zu sondernden Betriebsabteilung verlangt, daß die Abteilung innerhalb des Betriebes räumlich und organisatorisch abgegrenzt sein und einen eigenen Betriebszweck haben müsse, so daß die in ihr geleisteten Arbeiten gegenüber dem übrigen Betrieb fachfremd seien [68]. An das Vorhandensein einer solchen „selbständigen Betriebsabteilung" seien strenge Anforderungen zu stellen.

Für den Bereich des Druckgewerbes hat das RAG [69] diese allgemeine Abgrenzung konkreter dahingehend gefaßt, daß zur Annahme einer Buchdruckereiabteilung i. S. des § 1 des Deutschen Buchdruckertarifs neben der organisatorischen Selbständigkeit der Druckereiabteilung durch die Art der Produktion der Charakter einer Buchdruckerei mit selbständigem Wirtschaftszweck auf-

66) Inwieweit eine solche Konkurrenz nach der alten Fassung des MTV möglich war, vgl. oben S. 40 f.

67) Vgl. z. B. RAG in ARS 5/87 ff., insbes. 91 f.; ARS 5/297 (299); für den Bereich des Druckgewerbes vgl. z. B.: RAG in ARS 2/99; 6/278. Siehe ferner hierzu Nipperdey Lehrb. Bd. II S. 251, 255.

68) Vgl. u. a. RAG in ARS 20/289 (290); 27/87 (90); 33/313.

69) Es handelt sich um folgende Entscheidungen: ARS 2/99 (= RAG 1/204); 3/226; 4/48; 6/278 m. Anm. Nipperdey S. 285 (= Potthoff 1929/Nr. 2405); 7/49 m. Anm. Nipperdey S. 54 (= Potthoff 1930/Nr. 381, 381 f.); 13/552; 14/449; ferner ArbG Breslau in ArbR u. Schlichtg. 1929/110 m. Anm. Führer. Vgl. außerdem die auf S. 49 Anm. 70 zit. Entscheidungen.

gepägt sein müsse. Bildeten die Druckarbeiten nur einen Werkgang in der Herstellung des Endproduktes oder förderten sie ohne eigenes besonderes Produkt lediglich die Produktion des Hauptbetriebes (z. B. Bedrucken von Lohnbeuteln, Verpackungsmaterial), so lag nach der Rechtsprechung des RAG eine dem Wirtschaftszweck des Hauptbetriebes untergeordnete, d. h. keine selbständige Druckereiabteilung vor.

Wurden aber z.B. neben der Drucktätigkeit zur Herstellung von Betriebsprodukten in erheblichem Umfang Lohndruckarbeiten für andere Unternehmen ausgeführt, so war der selbständige Wirtschaftszweck und damit eine „Druckereiabteilung" i. S. des § 1 BTV vorhanden. Es kam dabei entscheidend auf die „verkehrsmäßige Bedeutung" der druckgewerblichen Tätigkeit an. Trat der Betrieb in nicht unerheblichem Maße als Wettbewerber innerhalb des Druckgewerbes auf oder war er in der Lage, seine Tätigkeit im Druckgewerbe jederzeit zu verstärken, so erhielt die Druckereiabteilung den Charakter einer Druckerei mit eigenem Wirtschaftszweck und war damit als selbständige Druckereiabteilung anzusehen.

Dem Gesichtspunkt des Wettbewerbs trug die Neufassung des Deutschen Buchdruckertarifs vom 4. 5. 1932 insofern in verstärktem Maße Rechnung, als sie diejenigen Druckereiabteilungen dem TV unterstellte, in denen Buchdruckarbeiten „nicht überwiegend zur Herstellung der Betriebsprodukte verwendet" wurden. Durch diese spätere Fassung wurde mit Recht betont, daß es für das Vorliegen einer selbständigen Druckereiabteilung nicht nur auf die organisatorische Selbständigkeit, den eigenen Wirtschaftszweck und die verkehrsmäßige Bedeutung der druckgewerblichen Tätigkeit, sondern vor allem auf die Betriebsfremdheit der in ihr vollbrachten technischen Arbeitsleistung ankomme [70].

Es sollte verhindert werden, daß eine Druckereiabteilung organisatorisch einer anderen Abteilung des Hauptbetriebes angegliedert wurde, um ihr den Charakter einer selbständigen Druckereiabteilung zu nehmen. Hausdruckereien, die nicht nur mit der Produktion des Hauptbetriebes zusammenhängende, sondern daneben in erheblichem Umfang auch andere Druckarbeiten (Lohndruck!) ausführten, sollten nicht durch schlechtere Entlohnung der graphischen Fachkräfte niedrigere Herstellungskosten und damit bessere Wettbewerbschancen haben als die dem Buchdruckertarif unterstehenden Druckereien.

b) Wie diese Rechtsprechung des RAG zeigt, kann man schon für die frühere Zeit die organisatorischen Verhältnisse (Gewerkschaftsorganisation nach Berufen) und den Abschluß von Berufs- (Fach-) Tarifen nicht als alleinigen Grund für die Einbeziehung der vom Hauptbetriebszweck abgewandten Betriebsabteilungen und Nebenbetriebe in den Geltungsbereich des jeweiligen Fachtarifs bezeichnen.

Daß solche Betriebsabteilungen wegen ihrer Struktur tarifrechtlich als selbständige betriebliche Einheiten angesehen werden müssen, erweist sich gerade jetzt, nachdem die Gewerkschaften fast durchweg als Industrieverbände organisiert sind und die Tarifverträge mit entsprechendem Geltungsbereich abgeschlossen werden:

Durch den Abschluß von Industrietarifen sollen die Arbeitsbedingungen im Bereich eines Industriezweiges einheitlich und der Eigenart (dem Fach) der Betriebe dieses Industriezweiges entsprechend geregelt werden. D. h.: Die im Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen sollen auf die Art des Betriebes, nicht unbedingt auch auf die Art der Einzeltätigkeit zugeschnitten sein. Insofern wird der Art des Betriebes der Vorrang vor der Art der Arbeit gegeben. Das hat zur Folge, daß die Arbeitsbedingungen einzelner fachfremder AN eines Betriebes, z. B. der Betriebshandwerker in einer Druckerei, tariflich nicht entsprechend ihrem Fach (Beruf) und damit ihrer Tätigkeit, sondern entsprechend der Art (dem Fach) des Arbeitsverbandes (Betrieb) geregelt sind. Diese Kon-

70) Vgl. RAG in ARS 27/245 (= RAG 17/48); 28/275; 31/270; 32/273 m. Anm. Nipperdey S. 378.

sequenz ist aber keineswegs als unerwünscht zu bezeichnen. Denn die Arbeit, die die einzeln oder in unselbständigen Gruppen in einem Betrieb beschäftigten fachfremden AN verrichten, geht in dem Betrieb auf und ist seinem Produktionszweck untergeordnet [71]. Es ist nicht zweckmäßig, wenn auch tarifrechtlich zulässig, innerhalb des Betriebes jeden fachfremden Arbeiter tariflich gesondert zu behandeln, statt ihn dem für den Betrieb insgesamt geltenden TV zu unterstellen. Auf diese Weise würde der Betrieb tariflich gespalten, was nur zur Unübersichtlichkeit der in ihm bestehenden tariflichen Verhältnisse führen würde.

Anders verhält es sich jedoch, wenn innerhalb des Betriebes eine Betriebsabteilung besteht, die einen vom Hauptbetriebszweck abweichenden Betriebszweck verfolgt und in ihrem Fertigungsgang und der Art der in ihr verrichteten Arbeiten einen in sich geschlossenen, selbständigen Produktions- und Arbeitsorganismus bildet.

Die in einer derartigen Betriebsabteilung geleistete Arbeit geht nicht in dem Gesamtbetrieb auf, sondern ist auf den Produktionszweck dieser Abteilung zugeschnitten. Demgegenüber spielt es keine Rolle, daß die Betriebsabteilung wegen ihrer sonstigen Abhängigkeit vom Hauptbetrieb, vor allem in der obersten Leitung, nicht als „Betrieb" im arbeitsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Sinne gelten kann.

Wenn daher die TVparteien des graphischen Gewerbes die graphischen Abteilungen fachfremder Hauptbetriebe in den Geltungsbereich des MTV a. F. einbezogen haben, so lag dem die richtige Erkenntnis zugrunde, daß die graphischen Abteilungen als selbständige betriebliche Einheiten mit eigenartigen Arbeitsbedingungen und mit einem vom Hauptbetriebszweck abweichenden Produktionsziel zweckmäßigerweise den für das graphische Gewerbe geltenden Tarifverträgen zu unterstellen sind.

c) Die gleiche Erkenntnis hat auch dazu geführt, bei Tarifkonkurrenzen die Betriebsabteilungen einem Betrieb gleichzustellen und dem TV ihres Fachs — als dem fachlich engeren — den Vorrang zu geben [72]. Richtig verstanden, lag darin keine Durchbrechung des Prinzips der Tarifeinheit, sondern stand mit dessen Grundgedanken in Einklang. Denn durch das Prinzip der Tarifeinheit soll bei Tarifkollisionen lediglich erreicht werden, daß ein in sich geschlossener Produktions- und Arbeitsverband tariflich einheitlich und seiner fachlichen Eigenart entsprechend behandelt wird.

Die Übereinstimmung mit dem Prinzip der Tarifeinheit ist schon früher von Nipperdey konstatiert worden [73]. Auch Nipperdey leitet sie aus der Struktur der selbständigen Betriebsabteilungen ab, wenn er feststellt, sobald ein Unternehmer innerhalb seines Betriebes selbständige, vom allgemeinen Betriebszweck losgelöste Betriebsabteilungen einrichte, lägen gewissermaßen zwei Betriebe vor, die tarifrechtlich gesondert zu behandeln seien. Für jeden „Betrieb" gelte also nur ein Tarifvertrag [73].

Beruht aber der Vorrang des auf das Fach der Betriebsabteilung zugeschnittenen TV auf der Struktur dieser Abteilungen, so ist es unerheblich, nach welchen Grundsätzen die Verbände organisiert sind und wie sie ihren Organisationsbereich und den Geltungsbereich der Tarifverträge abgrenzen. Die Tatsache, daß die Industriegewerkschaften gegenwärtig in der Regel die fachfremden Abteilungen in Betrieben des von ihnen betreuten Industriezweiges in ihrem Organisationsbereich und in dem Geltungsbereich der Tarifverträge einbeziehen, hat deshalb auf die Lösung einer Tarifkonkurrenz

71) Nikisch, S. 315.

72) So schon § 2 II TVVO für die Tarifkonkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarifverträge; vgl. ferner RAG in ARS 27/241 ff. m. Anm. Nipperdey S. 248. Vgl. auch Nipperdey Lehrb. Bd. II S. 255.

73) Lehrbuch 1. u. 2. Aufl. Bd. II S. 255 Anm. 30.

zwischen dem TV des Hauptbetriebes und dem TV für den Industriezweig der Betriebsabteilung keinen Einfluß. Letzterer geht deswegen auch heute noch vor [74].

Die oben [75] aufgeführten Kollisionsfälle zwischen den Tarifverträgen des graphischen Gewerbes und den Tarifverträgen der fremden Industriezweige waren somit sämtlich zugunsten der graphischen Tarife zu lösen.

d) Die Ausführungen zu b) und c) stimmen mit der Auffassung von Nikisch [76] der Sache nach überein. Es ist allerdings nicht zutreffend, wenn Nikisch meint, man stelle auf die Art der Arbeit statt auf die Art des Betriebes ab, wenn man dem auf das Fach der Betriebsabteilung zugeschnittenen TV den Vorrang gebe. Ein Industrietarif, der die fachgleichen Abteilungen in seinen betrieblichen Geltungsbereich einbezieht, erfaßt alle in diesen Abteilungen beschäftigten AN, gleichgültig, ob diese ihrer Tätigkeit nach dem Fach der Abteilung angehören oder nicht. Die fachfremden AN in graphischen Abteilungen fachfremder Hauptbetriebe unterstanden ebenso den graphischen Tarifen wie die in den Hausdruckereien beschäftigten Drucker, Setzer usw. Der Vorrang des TV für den Industriezweig der Betriebsabteilung ist eben primär nicht darauf gegründet, daß der anzuwendende TV der Art der Arbeit, sondern daß er der Art der selbständigen Betriebsabteilung als eines in sich geschlossenen Produktions- und Arbeitsverbandes entsprechen muß!

e) Durch die Einbeziehung der graphischen Abteilungen in den Geltungsbereich der graphischen Tarife sollte ferner — vielleicht in erster Linie — verhindert werden, daß die als Wettbewerber auf dem graphischen Markt auftretenden Hausdruckereien die graphischen Betriebe unterboten, weil sie mit ihren Löhnen unter den Sätzen des graphischen Lohntarifs blieben. Dieser Grund der Einbeziehung hatte, wie oben ausgeführt, unter der Geltung der früheren Buchdrucker-Tarife eine erhebliche Rolle gespielt. In der Kommentierung zum MTV von 1949 war er ausdrücklich erwähnt. Anmerkung 5 der Kommentierung zu § 1 MTV a. F. lautete:

> „Ist eine Betriebsabteilung oder Hausdruckerei in einem fachfremden Unternehmen technisch so ausgebaut, daß sie ohne Umstände in der Lage ist, anderen Druckereien Konkurrenz zu machen, so muß diese Druckerei von dem Tarifvertrag erfaßt werden."

Im graphischen Gewerbe hat der Gesichtspunkt des Wettbewerbs bei der Einbeziehung der fachgleichen Abteilungen eine größere Bedeutung als in anderen Industriezweigen, z. B. im Baugewerbe. Denn einmal liegen die Tariflöhne des graphischen Gewerbes meist erheblich über den Tariflöhnen der übrigen Industriezweige. Zum anderen handelt es sich beim graphischen Gewerbe um ein äußerst lohnintensives Gewerbe. Solange allerdings der Bedarf an graphischen Fachkräften so groß ist wie gegenwärtig, werden auch die Hausdruckereien kaum niedrigere Löhne zahlen als die graphischen Hauptbetriebe, gleichgültig, ob sie dem graphischen Lohntarif unterstehen oder nicht.

Das Bestreben, durch die Einbeziehung der graphischen Abteilungen bezügl. der Lohnkosten eine Gleichheit der Produktions- und Wettbewerbsbedingungen zu erreichen, ist nichts Ungewöhnliches. Der Lohntarifvertrag (in schwächerem Maße auch der Manteltarifvertrag) schaltet nicht nur den Tauschkampf zwischen AG und AN, sondern auf AG- wie auf ANseite bis zu einem gewissen Grade auch den Konkurrenzkampf aus und legt seine Bedingungen fest, „indem er unter den Angehörigen der einen oder anderen Gruppe gleiche Arbeits- und Produktionsbedingungen herbeiführt" [77]. Bei den Produktionsbedingungen gilt dies natürlich nur für den Produktionsfaktor Arbeit und auch hier nur begrenzt, da die Tariflöhne und die übrigen tariflichen Arbeitsbedingungen

74) Wie hier Nikisch, S. 337; a. A. Nipperdey TVG § 4 Anm. 100. Soweit ersichtlich sind von den Arbeitsgerichten e ch t e Konkurrenzfälle zwischen dem TV für das Fach der Betriebsabteilung u. dem TV des Hauptbetriebes nach 1945 noch nicht entschieden worden.
75) S. 40.
76) Lehrbuch S. 337 unten, S. 315.
77) Sinzheimer, Grundzüge 2. Aufl. S. 276.

nur Mindestbedingungen sind. Immerhin trägt die Festsetzung von Mindestlöhnen zur Ausschaltung der Schmutzkonkurrenz bei [77]. Nicht zuletzt aus diesem Grunde haben sich die Arbeitgeber des Druckereigewerbes schon frühzeitig zum Abschluß von Tarifverträgen bzw. zur Gründung der Tarifgemeinschaft bereit gefunden.

f) Die gegenwärtigen Schwierigkeiten der tariflichen Behandlung selbständiger Betriebsabteilungen erklären sich vor allem daraus, daß die Industriegewerkschaften, wie oben erwähnt, zwar einerseits die AN in fachfremden Abteilungen des von ihnen betreuten Industriezweiges ihrer organisatorischen Zuständigkeit unterstellen, andererseits aber auch auf die organisatorische und tarifliche Zuständigkeit für die fachgleichen Abteilungen in fremden Industriezweigen nicht verzichten. Diese Unstimmigkeit mußte zwangsläufig zu Überschneidungen im Organisationsbereich, u. U. auch im Geltungsbereich der Tarifverträge führen. Es wäre aber verfehlt, in der organisatorischen Einbeziehung der fachgleichen Abteilungen, wie wir sie bei der IG Druck und Papier finden, einen Widerspruch zum Industrieprinzip zu sehen. Die vorstehenden Ausführungen haben ergeben, daß man die selbständigen, vom Hauptbetriebszweck losgelösten Betriebsabteilungen und Nebenbetriebe im Falle der Tarifkonkurrenz dem Industriezweig ihres Fachs zurechnen muß. Unter den gleichen Gesichtspunkten läßt sich auch die Mitgliedschaft der AN in graphischen Abteilungen bei der IG Druck und Papier und der AG fachfremder Hauptbetriebe bei den Landesverbänden der AGV mit den Satzungen dieser Verbände durchaus in Einklang bringen [78].

Organisatorische Überschneidungen würden hieraus nicht entstehen, wenn die Industriegewerkschaften durchweg die organisatorische Zuständigkeit für die AN in den *fachfremden* Abteilungen und Nebenbetrieben des von ihnen betreuten Industriezweiges nicht in Anspruch nähmen. Es ist allerdings nicht zu verkennen, daß bei Einbeziehung der fachgleichen Abteilungen und Nebenbetriebe die normative Geltung des Tarifvertrages meist an der fehlenden Tarifgebundenheit der fachfremden Hauptbetriebe scheitern wird. Die unbeschränkte Allgemeinverbindlicherklärung kann hier keine befriedigende Lösung bedeuten. Will man eine Tariflosigkeit der AN in selbständigen Betriebsabteilungen vermeiden, bleibt nur die Möglichkeit, die fachfremden Abteilungen in den TV einzubeziehen, ihrer fachlichen Eigenart aber durch Sonderbestimmungen oder durch Verweisung auf die Normen des TV ihres Fachs Rechnung zu tragen. In diesem Falle ist jedoch die Beteiligung der für den Industriezweig dieser Betriebsabteilungen zuständigen IG am Tarifabschluß erforderlich, wenn diese die AN der fachgleichen Abteilungen organisatorisch erfaßt. Tarifrechtliche Bedenken gegen eine solche Beteiligung bestehen, wie oben nachzuweisen versucht wurde, nicht.

## 4. Anhang:

### Die neue Fassung des Manteltarifvertrages für das graphische Gewerbe.

In der neuen Fassung des MTV für das graphische Gewerbe ist die Bestimmung über die Einbeziehung der graphischen Abteilungen nicht mehr enthalten.

Unter der Geltung der früheren Buchdrucker-Tarife wurde die Ausdehnung des Geltungsbereiches auf die Druckereiabteilungen fachfremder Hauptbetriebe stets in den Text des Tarifvertrages aufgenommen, wenn sie von den TV-parteien beabsichtigt war [79]. Daran hat der erste Manteltarif des graphischen

78) Die Tarifzuständigkeit ist also auch dann zu bejahen, wenn man der von Nipperdey vertretenen Auffassung (TVG § 2 Anm. 36) folgt.

79) So z. B. der Deutsche Buchdrucker-Tarif gültig ab 31. 1. 1925, § 1; Deutscher Buchdrucker-Tarif, gültig ab 1. 4. 1930, § 1.

Gewerbes von 1949 festgehalten. Aus dieser langjährigen Übung im Bereich des graphischen Gewerbes ist zu folgern, daß sich der Geltungsbereich des neuen MTV nach dem Willen der Tarifvertragsparteien auf die graphischen Abteilungen nicht mehr erstrecken soll.

Auf welchen Ursachen die Änderung des Tariftextes beruht, ist Verf. nicht bekannt. Wahrscheinlich ist sie auf den Widerstand der oben erwähnten [80] Industriegewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen gegen die unbeschränkte Allgemeinverbindlicherklärung und auf Bedenken gegen die Wirksamkeit der Einbeziehung zurückzuführen.

## B.

## Die Tarifverträge für die Angestellten des graphischen Gewerbes.

Bei den Angestellten des graphischen Gewerbes bestehen, wie bereits in der Übersicht über die geltenden Tarifverträge erwähnt worden ist, nur regionale Mantel- und Gehaltstarife für die einzelnen Länder. In Baden-Württemberg ist es bisher noch zu keinem Tarifabschluß für die Angestellten gekommen, während Bayern und Rheinland-Pfalz nur einen Gehaltstarif haben.

### (I) Der betriebliche Geltungsbereich.

Die betrieblichen Geltungsbereiche der Angestelltentarife stimmen im wesentlichen überein. Sie erstrecken sich sämtlich auf die Betriebe des graphischen Gewerbes. Geringfügige Abweichungen ergeben sich daraus, daß der Kreis der zum graphischen Gewerbe zu zählenden Sparten nicht ganz einheitlich festgelegt ist. So gelten z. B. die hessischen Angestelltentarife (Mantel- und Gehaltstarif) auch für die Branchen Stempelherstellung und Vervielfältigungsbetriebe, die Tarife von Nordrhein-Westfalen dagegen offenbar nicht [81].

Im Gegensatz zur früheren Fassung des MTV der Arbeiter beziehen die Angestelltentarife die graphischen Abteilungen fachfremder Hauptbetriebe nicht in ihren Geltungsbereich ein! Allerdings ist die Frage, ob die Betriebsabteilungen den graphischen Tarifen oder den Tarifverträgen der Hauptbetriebe unterstehen, für die Angestellten in den graphischen Abteilungen nur von untergeordneter Bedeutung.

Bei den kaufmännischen Angestellten liegt der Grund hierfür auf der Hand: Abgesehen von der einheitlichen Berufsbezeichnung stimmt nicht nur ihre Ausbildung, sondern auch die Art ihrer Tätigkeit in den einzelnen Industrie- und Gewerbezweigen weitgehend überein. Ihre Tarifverträge werden deshalb meist in der Höhe der Gehälter wie auch in den übrigen Arbeitsbedingungen nicht allzu sehr voneinander abweichen.

Bei den technischen Angestellten sind zwar, ebenso wie bei den Facharbeitern, Art und Niveau der Ausbildung und der Tätigkeit je nach dem Berufszweig verschieden und die tariflichen Arbeitsbedingungen, insbesondere die Gehälter, dementsprechend in den einzelnen Gewerbezweigen unterschiedlich geregelt. Doch spielt auch bei ihnen die Frage der Tarifgeltung („Fach"- oder Industrietarif) kaum eine Rolle. Bei den technischen Angestellten der graphischen Berufe (Faktore, Maschinenmeister) handelt es sich durchweg um gesuchte Spitzenkräfte, mit denen in den meisten Fällen einzelvertraglich günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart werden, als sie in den Angestelltentarifen des graphischen Gewerbes oder in dem TV des Hauptbetriebes festgelegt sind.

Größere Bedeutung hat die Geltung der graphischen Tarife nur für diejenigen Angestellten (vor allem für die kaufmännischen), die in graphischen Nebenbetrieben oder Betriebsabteilungen von Verlagen beschäftigt sind.

---

80) S. 39.

81) Man muß dies jedenfalls bei einem Vergleich der Bestimmungen über den Geltungsbereich (§ 1 Ziff. 2 in beiden Manteltarifen) annehmen.

## (II) Geltung der Angestelltentarife für das graphische Gewerbe in Verlagen mit eigener Druckerei.

1. Buch- und Zeitungsverlage besitzen nicht selten eigene Druckereien, die in erster Linie der Herstellung der im Verlag erscheinenden Werke oder Zeitungen dienen, daneben aber meist auch zur besseren Ausnutzung ihrer Kapazität im Lohndruck, also für fremde Auftraggeber, arbeiten. Wie schon erwähnt, fertigen auch die Druckereien der Zeitungsverlage in der Regel zumindest Akzidenzdrucke an, um die Handsetzer voll zu beschäftigen.

2. Für die tarifliche Situation im Buchverlagsgewerbe ist das Fehlen tariffähiger Arbeitgebervereinigungen bestimmend. Die gemeinsame Spitzenorganisation der Verleger und Buchhändler, der „Börsenverein Deutscher Verleger- und Buchhändlerverbände e. V." und die Landesverbände der Verleger und Buchhändler nehmen nur die wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder wahr, nicht aber deren kollektive Arbeitgeberinteressen.

Die Gehälter und Arbeitsbedingungen der Verlagsangestellten sind deshalb tariflich nicht geregelt. Auf Grund einer Abmachung des Börsenvereins mit der DAG wird den Verlagen empfohlen, beim Abschluß von Arbeitsverträgen mit Angestellten die örtlichen Großhandelstarife zugrunde zu legen, was auch weitgehend geschieht.

In den Zeitungsverlagen liegen die Verhältnisse ähnlich. Zwar handelt es sich bei den Arbeitgeberorganisationen, der „Bundesvereinigung der Zeitungsverleger der Bundesrepublik" und den Zeitungsverlegerverbänden der Länder um tariffähige Vereinigungen. Doch sind nur die Arbeitsverhältnisse in einem zentralen Mantel- und Gehaltstarif im ganzen Bundesgebiet geregelt[82], während für die Angestellten nur in Bayern ein Gehaltstarif und für die Brit. Zone ein Manteltarifvertrag besteht[83].

In allen übrigen Ländern richten sich die Arbeitsbedingungen, vor allem die Gehälter, gleichfalls vorwiegend nach den in den jeweiligen Großhandelstarifen getroffenen Regelungen. Allerdings werden die kaufmännischen Angestellten vielfach auch nach den Gehaltstarifen für das graphische Gewerbe bezahlt. Die Geltung der Großhandelstarife und der graphischen Gehaltstarife beruht, ebenso wie im Buchverlagsgewerbe, lediglich auf einzelvertraglicher Vereinbarung. Die Möglichkeit, die normativen Bestimmungen dieser Tarifverträge in einer tariflichen Vereinbarung durch bloße Verweisung als tarifliche Regelung für die Verlagsangestellten zu übernehmen und ihnen hierdurch unmittelbare und zwingende Wirkung zu verleihen, wurde nicht wahrgenommen.

3a) Nach dem Gesagten sind die Angestellten der Verlagsdruckereien, mit der erwähnten Ausnahme für die Zeitungsverlagsangestellten in Bayern und in den Ländern der Brit. Zone, tariflos, wenn und soweit sich die graphischen Angestelltentarife nicht auf sie erstrecken. Der sich hieraus ergebende Nachteil wird auch durch die faktische Anwendung der Großhandelstarife und der graphischen Gehaltstarife nicht aufgehoben. Denn abgesehen von der fehlenden Unabdingbarkeit wird es in der Regel recht zweifelhaft sein, inwieweit diese Anwendung verbindlich ist, falls nicht eine Betriebsvereinbarung vorliegt[84]. In den meisten Fällen wird die Geltung der genannten Tarifverträge nur insoweit ausdrücklich festgelegt werden, als der Arbeitsvertrag auf eine bestimmte Gehaltsgruppe des örtlich geltenden Gehaltstarifs für den Groß-

82) Der MTV vom 15. 8. 51 mit Zusatzvertrag vom 14. 7. 53 ist allgemeinverbindlich.

83) In Nordrhein-Westfalen sind Verhandlungen über einen neuen TV für die Zeitungsverlagsangestellten im Gange. Vgl. Druck und Papier 1954 S. 402. Der Dritte Gewerkschaftstag der IG D. u. P. hat die Bundesvereinigung der Zeitungsverleger zum Abschluß eines Bundes-Manteltarifs und eines Bundes-Lohntarifs für alle AN in den Zeitungsverlagen aufgefordert. Vgl. Druck und Papier 54/372.

84) Eine solche Betriebsvereinbarung wäre nach § 59 BVG zulässig, da eine tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen im Verlagsgewerbe weder besteht noch üblich ist.

handel oder für das graphische Gewerbe verweist. Da die Gehaltssätze der Großhandelstarife unter denjenigen der graphischen Gehaltstarife liegen, ist auch bezüglich der Vergütung die Frage der Tarifgeltung nicht belanglos.

b) Die Anwendung der Angestelltentarife für das graphische Gewerbe auf die Angestellten der Verlagsdruckereien hängt außer von der Tarifgebundenheit nach § 3 TVG davon ab, wie das Verhältnis zwischen Verlag und Druckerei gestaltet ist.

Handelt es sich bei der Verlagsdruckerei um einen selbständigen Betrieb, der mit dem Verlagsbetrieb nicht organisatorisch, sondern nur durch die Zugehörigkeit zu demselben Unternehmen verbunden ist, wird die Druckerei von den Angestelltentarifen des graphischen Gewerbes ohne weiteres erfaßt. Der Geltungsbereich dieser Tarifverträge erstreckt sich auf alle Betriebe, die nach ihrem Produktionszweck dem graphischen Gewerbe angehören, auch wenn sie Teil eines (Verlags-) Unternehmens sind. Dieser Fall dürfte der am häufigsten vorkommende sein. Oftmals sind Verlag und Druckerei nicht nur zwei getrennte Betriebe, sondern auch zwei selbständige Unternehmen, die nur räumlich miteinander verbunden sind und wirtschaftlich denselben Personen gehören (vor allem Gesellschaften mit beschränkter Haftung, deren Geschäftsanteile sich in der Hand derselben Gesellschafter befinden).

Sind Verlag und Druckerei organisatorisch derart miteinander verbunden, daß nur ein Betrieb vorliegt, so kommt es für die Geltung der graphischen Tarife darauf an, welcher der beiden Geschäftszweige überwiegt[85]. Stellt die Druckerei nur eine dem Verlag angegliederte Betriebsabteilung oder einen Nebenbetrieb dar, so sind alle Angestellten des Betriebes tariflos, da die Angestelltentarife des graphischen Gewerbes die graphischen Abteilungen und Nebenbetriebe in fachfremden Hauptbetrieben n i c h t in ihren Geltungsbereich einbeziehen. Betreibt dagegen umgekehrt eine Druckerei außer der Vervielfältigung als ihrem Hauptbetriebszweck nebenbei noch einen Verlagshandel, so gelten die Tarife des graphischen Gewerbes für den gesamten Betrieb, also auch für die ausschließlich im Verlagsgeschäft tätigen Angestellten. Dieser Fall kommt zwar weniger häufiger, aber keineswegs nur in Ausnahmefällen vor.

Nicht immer wird einer der beiden Geschäftszweige dem anderen organisatorisch untergeordnet sein. Es kann auch ein einheitlicher Betrieb vorliegen, in dem Druckerei und Verlag zwei mehr oder weniger gleichrangige Betriebsteile bilden. In diesen Fällen gelten die Tarifverträge für das graphische Gewerbe wie bei der betrieblichen Trennung nur für die Angestellten der Druckerei. Ebenso ist die Tarifgeltung auch für diejenigen Angestellten zu bejahen, die trotz betrieblicher Selbständigkeit der beiden Geschäftszweige sowohl für die Druckerei als auch für den Verlag tätig sind und bei denen keine der beiden Tätigkeiten überwiegt. Dieser Fall ist keineswegs theoretischer Natur. Auch bei völlig getrennter Buchführung werden die im Verlag und in der Druckerei anfallenden Buchhaltungsarbeiten in der Regel von demselben Personal ausgeführt.

## (III) Der fachliche Geltungsbereich.

Der fachliche Geltungsbereich der Angestelltentarife erstreckt sich auf „alle kaufmännischen und technischen Angestellten, soweit sie der Angestellten-Versicherungspflicht unterliegen." Es werden also fachlich nur diejenigen Arbeitnehmer erfaßt, die ihrer Tätigkeit nach als Angestellte zu betrachten *und* angestelltenversicherungspflichtig sind. Angestellte, deren Jahreseinkommen die für die Versicherungspflicht nach dem Angestelltenversicherungsgesetz festgesetzte Höchstgrenze von 9000.— DM jährlich übersteigt, unterstehen hiernach den Angestelltentarifen nicht. Ebenso gelten diese nicht für Arbeit-

85) Nipperdey TVG § 4 Anm. 16 (S. 102 unten).

nehmer, die zwar Monatsgehälter beziehen, Kündigungsfristen von einem Vierteljahr u. ä. haben, aber ihrer Tätigkeit nach nicht als Angestellte, sondern als Arbeiter anzusehen sind. Es spielt in diesem Fall keine Rolle, ob für sie Beiträge zur Invalidenversicherung oder zur Angestelltenversicherung entrichtet werden. Letzteres kommt gelegentlich bei qualifizierten Facharbeitern vor.

Ausdrücklich von der Tarifgeltung ausgenommen sind die leitenden Angestellten, „für die Sonderregelungen vorliegen, die über den Rahmen der tariflichen Regelung hinausgehen“ [86]. Bei dieser Tarifbestimmung ist an Geschäftsführer, Betriebsleiter, Oberfaktore und andere mit Arbeitgeberfunktionen betraute Angestellte gedacht, auf deren Arbeitsverhältnisse die Tarifnormen nicht zugeschnitten sind. Ihre Arbeitsbedingungen sind meist arbeitsvertraglich im einzelnen geregelt, insbesondere ihr Aufgabenkreis, ihre Vergütung, die Kündigungsfristen u. ä. Häufig werden die leitenden Angestellten schon deswegen nicht dem Tarif unterstehen, weil ihr Gehalt mehr als 750.— DM (9000.— DM im Jahr) beträgt.

Uneinheitlich geregelt ist die Anwendung der Angestelltentarife auf die kaufmännischen Lehrlinge. Der Manteltarif von Nordrhein-Westfalen bezieht sie z. B. in seinen Geltungsbereich ein [87], der hessische Angestelltentarif nimmt sie dagegen ausdrücklich von der Tarifgeltung aus [88]. Soweit die Lehrlinge den Tarifen nicht unterstellt sind, kommt den Lehrlingsbestimmungen der Angestelltentarife nur schuldrechtliche Wirkung zu.

Die Gehaltstarife unterscheiden bei den kaufmännischen Angestellten fünf, bei den technischen Angestellten zwei Gehaltsgruppen. Innerhalb der Gruppen bestehen weitere Abstufungen nach Ortsklassen (3), nach dem Alter oder, bei den kaufmännischen Angestellten, nach der Dauer der Gruppenzugehörigkeit. Ferner gilt für weibliche kaufmännische Angestellte eine besondere Gehaltsskala mit niedrigeren Sätzen. Auch die Ausbildungsbeihilfe der Lehrlinge wird im Gehaltstarif festgesetzt.

## 5. Abschnitt

## Ausbildung

Ausbildungsfragen haben im graphischen Gewerbe schon von jeher eine bedeutende Rolle gespielt. Das ist nicht verwunderlich, muß doch das Gewerbe wegen der Schwierigkeit der druckhandwerklichen Tätigkeit auf eine gute Ausbildung des Nachwuchses ganz besonders bedacht sein, wenn die Qualität der Druckerzeugnisse nicht nachlassen soll.

Entsprechend dem Schwierigkeitsgrad und dem Niveau des Druckhandwerks war die Bezahlung der graphischen Facharbeiter immer schon hoch. Fast ständig, seit den Anfängen des Buchdrucks, herrschte daher in den graphischen Berufen ein Überangebot an Lehrstellenbewerbern. Zur Abwendung der sich hieraus ergebenden Gefahr einer Überfüllung bedient man sich im graphischen Gewerbe seit langem der sog. Lehrlingsskalen. Das Problem der Lehrlingsskalen darf als Hauptfrage des Ausbildungswesens im graphischen Gewerbe bezeichnet werden. Es soll nach einem Überblick über das Lehrlingsrecht des graphischen Gewerbes unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit der Lehrlingshöchstzahlen mit Art. 12 GG näher untersucht werden.

86) MTV f. graph. Angest. in Hessen § 1 Ziff. 4a, MTV f. Nordrhein-Westfalen § 1 Ziff. 4.
87) MTV f. Angest. des graph. Gewerbes in Nordrhein-Westfalen § 1 Ziff. 3.
88) MTV f. Angest. des graph. Gewerbes in Hessen § 1 Ziff. 4 b.

## (I) Überblick über das Lehrlingsrecht des graphischen Gewerbes.

### 1. Rechtsquellen.

Das Lehrlingsrecht des graphischen Gewerbes setzt sich aus Vorschriften unterschiedlicher Rechtsnatur und Verbindlichkeit zusammen.

Zunächst gelten die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen: Auf die Lehrverhältnisse der gewerblichen Lehrlinge [1] in graphischen Betrieben mit Industriecharakter finden die einschlägigen Vorschriften der Gewerbeordnung (§§ 126 ff.) [2], auf die Lehrverhältnisse der Handwerkslehrlinge die §§ 21 ff. der Handwerksordnung Anwendung [3].

Statuarische Vorschriften der Handwerkskammern (oder von Innungen) auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung im graphischen Gewerbe bestehen z. Z., soweit ersichtlich, nicht. Früher (ab 1926) hatte die überwiegende Mehrzahl der Handwerks- und Gewerbekammern Lehrlingsordnungen für das Buchdruckgewerbe nach einheitlichem Muster erlassen. Über die Rechtsnatur dieser Lehrlingsordnungen und ihr Verhältnis zu den tariflichen Lehrlingsbestimmungen unterrichtet näher Müller, „Das Arbeitnehmer-Schutzrecht für Buchdrucker", Seite 113 ff. und 136 ff.

Das derzeitige Fehlen öffentlichrechtlichen Satzungsrechts der Handwerkskammern auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung im graphischen Gewerbe erklärt sich daraus, daß, soweit feststellbar, die Druckereien z. Z. stets nur Mitglied der Industrie- und Handelskammer sind, wenn sie überhaupt einer berufsständischen Vertretung angehören. Es gibt gegenwärtig — jedenfalls im Gebiet der früheren US-Zone — weder Buchdruckerinnungen oder Innungen für die graphischen Berufe noch handwerksmäßig betriebene Druckereien, die in die Handwerksrolle eingetragen und somit zur Wahl der Mitglieder der Handwerkskammer berechtigt sind [4]. Dieser Zustand wird sich allerdings wohl in absehbarer Zeit ändern, weil nach der Handwerksordnung von 1953 neue Handwerksbetriebe, also auch die handwerksmäßig betriebenen Druckereien, der Eintragung in die Handwerksrolle bedürfen und die seither bestehenden Handwerksbetriebe von amtswegen eingetragen werden können. Damit wird es auch voraussichtlich wieder zur Bildung von Buchdruckerinnungen und u. U. zum Erlaß von Lehrlingsordnungen für das graphische Gewerbe durch die Handwerkskammern auf Grund der Ermächtigung in § 84 Ziff. 4 der HandwO kommen.

Die Industrie- und Handelskammern, bei denen ein erheblicher Teil der graphischen Betriebe Mitglied ist, haben ebenfalls keine speziellen Vorschriften auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung im graphischen Gewerbe erlassen [5].

Die tariflichen Lehrlingsbestimmungen sind in einem Anhang zum MTV für das graphische Gewerbe zusammengefaßt. Dieser „Anhang Lehrlingsbestimmungen" ist in der AVE des MTV a. F. ausdrücklich erwähnt und nahm daher an der AV teil, während die dazugehörigen Kommentarbestimmungen nur für die Mitglieder der TVparteien verbindlich waren bzw. sind [6].

---

1) Die Lehrverhältnisse der kaufmännischen Lehrlinge in Druckereien unterstehen gem. § 1 Ziff. 9 HGB grundsätzlich den einschlägigen Bestimmungen des HGB (§ 76 ff.).

2) Nach der durch das Gesetz v. 29. 9. 1953 (BGBl I S. 1459) eingefügten Sonderbestimmung des § 128 a d. GewO ist für die der GewO unterstehenden Betriebe des graphischen Gewerbes (also die graph. Industriebetriebe) die Befugnis zum Anleiten von Lehrlingen an die gleichen Voraussetzungen geknüpft, wie allgemein für die Handwerksbetriebe nach § 18 der HandwO.

3) Das graph. Gewerbe gehört zu den Gewerben, die handwerksmäßig betrieben werden können — vgl. Nr. 85—89 des Verzeichnisses in der Anlage A zur HandwO.

4) Ob in den Gebieten der übrigen Besatzungszonen die Verhältnisse die gleichen sind wie in der US-Zone, ist Verfasser nicht bekannt.

5) Über die AV der Lehrlingsskalen, vgl. unten II, 1.

6) Die AVE der Neufassung des MTV (vgl. oben S. 31 Anm. 7) bezieht ebenfalls den „Anhang Lehrlingsbestimmungen", nicht aber die als besonderer TV vereinbarten Durchführungsbestimmungen zum Anhang Lehrlingsbestimmungen in die Allgemeinverbindlichkeit ein.

In den tariflichen Lehrlingsbestimmungen wird verschiedentlich auf die Ausbildungsordnung für das graphische Gewerbe verwiesen. Die Ausbildungsordnung ist weder ein TV, noch enthält sie, im Gegensatz zu den früheren Lehrlingsordnungen für das Buchdruckgewerbe, statuarisches Recht der Handwerkskammern. Vielmehr ist sie ihrer rechtlichen Natur nach ein Vertrag zwischen der AGV und der IG Druck und Papier, der lediglich zwischen den vertragschließenden Parteien gilt[7], dessen Bestimmungen also nur schuldrechtliche, aber keine normative Wirkung haben.

Die Verpflichtung der vertragschließenden Parteien, die Bestimmungen der Ausbildungsordnung zu beachten, schließt allerdings die Verpflichtung ein, auf ihre Mitglieder im gleichen Sinne einzuwirken. Ein weiteres Mittel, den Vorschriften der Ausbildungsordnung Anerkennung zu verschaffen, ist die weiter unten zu erwähnende „Zusatzerklärung".

Vor 1933 ergaben sich aus der Tatsache, daß die Lehrlingsbestimmungen des Deutschen Buchdruckertarifs und die von den Handwerkskammern erlassenen Lehrlingsordnungen teilweise die gleichen Materien regelten, Abgrenzungs- und Prioritätsfragen[8]. Das Verhältnis der heutigen tariflichen Lehrlingsbestimmungen und der Ausbildungsordnung zu den allgemeinen Prüfungsbestimmungen der Industrie- und Handelskammern[9] ist von irgendwelchen Kollisionsmöglichkeiten frei. Soweit nicht die Ausbildungsordnung auf die Prüfungsbestimmungen und -einrichtungen der Industrie- und Handelskammern verweist, sind ihre Vorschriften und die tariflichen Lehrlingsbestimmungen auf diese abgestimmt.

### 2. Überblick über den Inhalt der tariflichen Lehrlingsbestimmungen und der Ausbildungsordnung.

Abschluß und Inhalt des Lehrvertrages sind im MTV und in der Ausbildungsordnung nicht ausführlich geregelt. Die Ausbildungsordnung schreibt für den Abschluß des Lehrvertrages die Benutzung des einheitlichen Vordrucks der Industrie- und Handelskammer vor. Ferner ist von Lehrherrn, Lehrling und gesetzlichem Vertreter neben dem Lehrvertrag ein sog. „Zusatz" zu unterschreiben. In diesem Zusatz erkennen beide Teile u. a. die Ausbildungsordnung als verbindlich an.

Die Dauer der Lehrzeit beträgt nach tariflicher Bestimmung in der Regel drei Jahre. Im übrigen gelten für den Inhalt des Lehrvertrages die gesetzlichen Bestimmungen und die vertraglichen Bedingungen, wie sie in dem Vordruck der Industrie- und Handelskammer festgelegt sind. Ferner sind der Gang der Ausbildung und die Ablegung der vorgeschriebenen Prüfungen (Zwischen- und Lehrabschlußprüfung) in der Ausbildungsordnung näher geregelt.

Besteht der Lehrling die Prüfung nicht, so hat der Fachausschuß[10] zu klären, worauf das Versagen zurückzuführen ist. Liegt die Schuld beim Lehrbetrieb, so steht dem Lehrling nach der Ausbildungsordnung für die Zeit der Nachlehre der tarifliche Gehilfenlohn zu. Liegt die Schuld beim Lehrling, wird er nur als Fachhilfsarbeiter bezahlt. Nach Beendigung der Nachlehre hat sich der Lehrling erneut der Prüfung zu unterziehen.

Das Bestehen der Lehrabschlußprüfung ist Voraussetzung für die Anerkennung als Facharbeiter. Nach tariflicher Vorschrift dürfen als Setzer und Drukker nur AN beschäftigt werden, die ordnungsgemäß ausgelernt, d. h. ihre Ausbildung durch Ablegung der Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben[11]. Die

7) So § 1 der Ausbildungsordnung selbst.
8) Vgl. hierüber die eingehenden, aber z. T. durch die neuere Entwicklung überholten Ausführungen von Müller a. a. O. S. 136 ff.
9) Diese sind in der „Prüfungsordnung für die gewerblichen Lehrabschlußprüfungen der Industrie- und Handelskammern" vom 23. 7. 1951 enthalten, die vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag herausgegeben worden ist.
10) Vgl. nächste Seite.
11) MTV n. F. Spartenanhang A Ia 1, II 1, IVa 2.

Vorschrift hat normativen Charakter (Abschlußnorm). AN, die die Lehrzeit beendet, die Abschlußprüfung jedoch nicht bestanden haben, gelten demnach für dauernd als Fachhilfsarbeiter und sind auch als solche zu bezahlen.

Neben dem von der Industrie- und Handelskammer eingesetzten Gehilfenprüfungsausschuß [12] und dem Lehrmeisterprüfungsausschuß besteht im graphischen Gewerbe in jedem Handelskammerbezirk noch der sog. Fachausschuß, der sich paritätisch aus den Mitgliedern des örtlichen Gehilfenprüfungsausschusses für die graphischen Lehrberufe zusammensetzt. Der Fachausschuß hat die Ausbildung in den Lehrbetrieben und die Einhaltung der Lehrlingsskalen zu überwachen, die Ausbildung der Lehrlinge und die Weiterbildung der Gehilfenschaft zu fördern und sich ferner mit den Fragen zu befassen, die mit der Zuweisung der Lehrlinge an die Betriebe, der Berufsberatung und dem Nichtbestehen von Prüfungen zusammenhängen. Die Ausbildungsmaßnahmen der Betriebe, die nicht über einen Landesverband der AGV angehören, werden nicht vom Fachausschuß, sondern von der Industrie- und Handelskammer überwacht. Neben den örtlichen Fachausschüssen besteht der „Zentral-Fachausschuß", der von der AGV und der IG Druck und Papier gebildet wird und für Ausbildungsfragen von zentraler Bedeutung zuständig ist.

## (II) Die tariflichen Lehrlingsskalen für das graphische Gewerbe.

### 1. Rechtsnatur der Lehrlingsskalen.

Es ist im graphischen Gewerbe schon seit langem üblich, die Zahl der Lehrlinge, die ein Betrieb einstellen darf, durch tarifliche Regelung zu begrenzen [13]. Dies geschieht, indem man die höchst zulässige Zahl der Lehrlinge eines Betriebes von der Zahl der jeweils in diesem Betrieb beschäftigten Gehilfen (Facharbeiter) abhängig macht und das zahlenmäßige Verhältnis von Lehrlingen und Gehilfen in einer Staffel (Lehrlingsskala) generell festsetzt. Für jeden Berufszweig besteht eine besondere Staffel, so eine für Schriftsetzer, eine weitere für Buch- (Hoch-) drucker, für Buchbinder, Flachdrucker usw. In Einzelvorschriften ist bestimmt, welche AN als Gehilfen für die Feststellung der Lehrlingszahl mitzählen und welche nicht.

Die Skala für Setzer lautet z. B. augenblicklich [14]:

„Auf 1 — 4 Gehilfen 1 Lehrling
„ 5 — 10 Gehilfen 2 Lehrlinge
„ 11 — 20 Gehilfen 3 Lehrlinge
„ 21 — 30 Gehilfen 4 Lehrlinge
„ 31 — 45 Gehilfen 5 Lehrlinge
und auf je weitere 15 Gehilfen 1 Lehrling mehr."

Die an den Setzmaschinen beschäftigten Gehilfen zählen nicht mit. Stattdessen zählen hier die Setzmaschinen. Die Betriebe, die keine Gehilfen beschäftigen, dürfen nur einen Lehrling einstellen, und zwar in der Berufssparte, in der der Betriebsinhaber die Lehrmeisterprüfung abgelegt hat.

Die Lehrlingsskalen waren in früherer Zeit stets im Text des Manteltarifs enthalten. Im MTV von 1950 hatte man stattdessen im Anhang „Lehrlingsbestimmungen" die Vorschrift aufgenommen, daß bis zur endgültigen Regelung der Lehrlingsskalen für die einzelnen Sparten die Bestimmungen der bisheri-

12) Die Prüfungsausschüsse der Industrie- und Handelskammern prüfen gegenwärtig auch die in den Handwerksbetrieben des graph. Gewerbes ausgebildeten Lehrlinge, da die Handwerkskammern Prüfungen für die Lehrlinge der graph. Berufe noch nicht wieder abhalten.

13) Der Deutsche Buchdruckertarif enthielt von der Neufassung des Jahres 1886 an bis 1933 ununterbrochen Lehrlingsskalen.

14) Neuregelung der Lehrlingsskalen v. 28. 12. 1954 Ziff. 1, abgedr. in Druck und Papier 55/26.

gen Tarife weiter galten. Damit waren die Lehrlingsskalen Bestandteil des normativen Teils des TV geworden. Die Tatsache, daß sie in der Kommentierung abgedruckt waren, änderte nichts daran, daß sie zum Inhalt des Tarifvertrages selbst gehörten. Da die Lehrlingsbestimmungen in der AVE ausdrücklich aufgeführt waren, nahmen auch die Lehrlingsskalen an der Allgemeinverbindlichkeit des Manteltarifs teil!

Die TVparteien haben am 28. 12. 1954 unabhängig von der Neufassung des MTV und der Kommentierung eine Vereinbarung über die Neuregelung der Lehrlingsskalen für die Jahre 1955/56 geschlossen, die sofort in Kraft getreten ist. Diese Vereinbarung ist ausschließlich von arbeitsmarktpolitischen Erwägungen bestimmt und nur als vorläufige Regelung gedacht. 1956 soll sie durch eine neue Regelung ersetzt werden [15].

Die Lehrlingsskalen sind ihrer tarifrechtlichen Natur nach Abschlußnormen i. S. des § 1 Abs. I TVG und gehören damit zum normativen Teil des TV [16]. Sie enthalten das Verbot, Lehrlinge über die sich aus der Skala ergebende Zahl hinaus einzustellen. Die privatrechtlichen Wirkungen derartiger Abschlußverbote, insbesondere die Rechtsfolgen bei Verstößen gegen das Verbot, können hier nicht näher untersucht werden. Es sei verwiesen auf den Aufsatz von Kunze in BB 53, S. 58, in dem diese Frage näher erörtert ist.

### 2. Bedeutung und Zweck der Lehrlingsskalen.

Die Beschränkung der Zahl der Lehrlinge durch die Festsetzung von Lehrlingsskalen wird in der Kommentierung des MTV von 1950 damit begründet, daß eine ordnungsgemäße Berufsausbildung nur dann gewährleistet sei, wenn die Zahl der Lehrlinge zu der Zahl der Gehilfen in einem gewissen Verhältnis stehe. Diese Feststellung ist an sich durchaus zutreffend. Die Lehrlinge müssen im Interesse einer geregelten und sorgfältigen Ausbildung davor geschützt werden, daß ihre Lehrbetriebe eine nach Art und Umfang des Betriebes zu große Zahl von Lehrlingen halten. Diesen Schutz der Lehrlinge vor der sog. Lehrlingszüchterei bezwecken namentlich die Bestimmungen des § 128 der GewO und des § 29 der HandwO.

Anders verhält es sich jedoch bei den tariflichen Lehrlingsskalen. Ihr maßgeblicher Zweck liegt nicht im Schutz der Lehrlinge vor Lehrlingszüchterei, sondern im Schutz der Facharbeiter vor einer Übersetzung der graphischen Berufe mit Fachkräften, die durch das damit verbundene reichliche Angebot auf dem Arbeitsmarkt das Lohnniveau drücken und u. U. eine Arbeitslosigkeit in den graphischen Berufen hervorrufen könnte.

Daß dieses Motiv bei der Festsetzung der Lehrlingsskalen zumindest seit Anfang dieses Jahrhunderts ausschlaggebend ist, läßt sich anhand dreier Beispiele aus der Zeit vor 1914, von 1918 — 1933 und nach 1945 leicht nachweisen [17]:

Die Neufassung des Deutschen Buchdruckertarifs vom Jahre 1906 machte die Geltungsdauer der Lehrlingsskalen von der Beschäftigungslage abhängig: Nach tariflicher Bestimmung sollte eine Neufestsetzung der Skalen erfolgen, wenn die Zahl der arbeitslosen Buchdruckergehilfen auf mehr als 3% der Gesamtzahl der Gehilfen anstieg.

---

15) In der Neufassung des MTV ist, anders als in der alten Fassung, im Anhang Lehrlingsbestimmungen auf die bisherige Regelung der Lehrlingsskalen nicht Bezug genommen. Die Lehrlingsskalen sind damit nicht mehr Bestandteil des Tariftextes, sondern lediglich die Durchführungsbestimmungen zum Anhang Lehrlingsbestimmungen. Diese sind, wie oben S. 31 Anm. 8 erwähnt, als besonderer Tarifvertrag am 30. 8. 1955 neu vereinbart worden. Die Durchführungsbestimmungen zum Anhang Lehrlingsbestimmungen werden im Gegensatz zu den übrigen Lehrlingsbestimmungen nicht von der AV erfaßt (vgl. auch Druck und Papier 56, S. 26). Damit sind auch die Lehrlingsskalen nicht mehr allgemeinverbindlich.

16) Unter der Geltung der TVVO hatten sie lediglich obligatorische Wirkung.

17) Über die Verhältnisse vor 1933 vgl. auch Müller a. a. O. S. 142.

Umgekehrt wurden, als in den Jahren 1924/26 wegen der ansteigenden Konjunktur im Druckgewerbe ein Mangel an Fachkräften eintrat, die Lehrlingsskalen bei der Tarifrevision des Jahres 1926 gemildert [18].

Aus der Zeit nach 1945 zeigt die Änderung der Lehrlingsskalen durch die Vereinbarung vom 28. 12. 1954 ebenfalls sehr deutlich die unmittelbare Verknüpfung der Lehrlingshöchstzahlen mit der Beschäftigungslage:

Durch die Neuregelung wurden u. a. die bis dahin geltenden Skalen für Schriftsetzer und Buchdrucker untereinander ausgetauscht, so daß die bisherige Schriftsetzerskala für die Buchdrucker anzuwenden ist und umgekehrt. Der Austausch erfolgte ausschließlich wegen der veränderten Situation auf dem Arbeitsmarkt, wie die nachstehenden Ausführungen von gewerkschaftlicher Seite zeigen:

> „Besondere Engpässe (in Bezug auf den Nachwuchs — Anm. d. Verf.) zeigten sich bei der Sparte Buchdruck, bei der Sparte Tiefdruck und bei der Sparte Chemigraphie, wogegen sich bei der Sparte Schriftsetzer bereits ein Überhang an Arbeitskräften bemerkbar macht, der bei dem geringsten Auftragsrückgang in den Buchdruckereien zu einer merklichen Arbeitslosigkeit führen könnte. Aus dieser Erkenntnis wurden dann bei den Verhandlungen mit der AGV für die kommende Ausbildungsperiode die beiden Skalen für Schriftsetzer und Buchdrucker ausgewechselt" [19].

Eine Milderung der Skalen mit Rücksicht auf den übergroßen Mangel an Facharbeitern wurde auch in der Chemigraphie und in den Lehrberufen Tiefdruck, Retuscheure und Tiefdruckätzer vorgenommen. Die Lehrlingsskala für den Tiefdruck wurde für die Ausbildungsperiode 1955/56 sogar außer Kraft gesetzt. Hier bleibt es den zuständigen Fachausschüssen überlassen, die Zahl der zuzulassenden Lehrlinge für die einzelnen Betriebe zu bestimmen. Letztere Maßnahme hatte sich angesichts der Tatsache, daß Tiefdruckarbeiten aus Mangel an Fachkräften schon des öfteren von Nichtfacharbeitern ausgeführt und in den Tiefdruckbetrieben besonders viele Überstunden geleistet wurden, als notwendig erwiesen.

Es läßt sich hiernach feststellen, daß die Lehrlingsskalen nicht mehr, wie dies vielleicht in früherer Zeit der Fall war, einer Gefährdung der Lehrlingsausbildung vorbeugen, sondern, jedenfalls in erster Linie, die Facharbeiter vor einer unerwünschten Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und einer ev. Überfüllung der graphischen Fachberufe schützen wollen.

Unter diesem Blickwinkel ist im folgenden die Vereinbarkeit der tariflichen Lehrlingsskalen mit Art. 12 des GG zu untersuchen.

### 3. Die Vereinbarkeit der tariflichen Lehrlingsskalen im graphischen Gewerbe mit Art. 12 des Grundgesetzes.

Die Frage, ob tarifliche Lehrlingsskalen mit dem Grundrecht der freien Berufswahl vereinbar sind, ist, soweit ersichtlich, bisher weder in der Rechtsprechung noch in der Literatur behandelt worden. Bei der Erörterung dieser Frage wird daher auf die Erkenntnisse zurückgegriffen, zu denen Rechtsprechung und Schrifttum in anderen mit der freien Berufswahl zusammenhängenden Fällen gelangt sind.

a) Nach Art. 12 Abs. I des GG haben „alle Deutschen . . . das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz geregelt werden."

Das damit gewährleistete Grundrecht der freien Berufswahl bindet auch die TVparteien bei der Tarifnormensetzung.

---

18) Blach, a. a. O. S. 170 ff.
19) Druck und Papier 55/26.

Nach Art. 1 Abs. III GG binden die nachfolgenden Grundrechte Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht. Die gesetzgebende Funktion [20] wird nicht nur von den staatlichen Trägern der Legislative ausgeübt, d. h. von den Staatsorganen, denen die gesetzgebende Gewalt zusteht. Gesetzgebung i. S. des Art. 1 Abs. III GG übt vielmehr jede öffentlichrechtliche Körperschaft oder sonstige juristische Person aus, die objektives Recht (Gesetz im materiellen Sinne) setzt. Die im TV enthaltenen Rechtsnormen sind autonom gesetztes (objektives) Recht, die Normensetzung der TVparteien ist also „Gesetzgebung" i. S. des Art. 1 Abs. III GG.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 15. 1. 1955 zur Lohngleichheit von Mann und Frau [21] die Bindung der Tarifparteien an den aus Art. 3 Abs. II GG abgeleiteten Lohngleichheitsgrundsatz ebenfalls in erster Linie mit der Rechtsnatur der Tarifverträge als Gesetze im materiellen Sinne begründet. Von den weiteren Ausführungen des BAG zu dieser Frage sei insbesondere der auch für das Grundrecht der freien Berufswahl zutreffende Gesichtspunkt hervorgehoben, daß die einzelnen nicht nur gegen die staatliche Legislative, sondern gerade auch gegen die mit Rechtsetzungsgewalt ausgestatteten Verbände geschützt werden müßten, wenn diese gegen den Lohngleichheitsgrundsatz verstießen [22].

Hiernach waren auch die TVparteien des graphischen Gewerbes bei der tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen an das Grundrecht der freien Berufswahl gebunden.

b) Für die Frage, ob die TVparteien mit der Festsetzung von Lehrlingsskalen im MTV gegen dieses Grundrecht verstoßen haben, kommt es entscheidend darauf an, ob und wieweit Art. 12 GG auch den freien Zugang zu Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte gewährleistet.

Bei der Erörterung dieser Frage ist zweckmäßig von dem Zugang zum Beruf (Berufszulassung) auszugehen. Da die Lehrlingsskalen den Zugang zur Ausbildungsstätte (Lehrstelle) regeln, wäre eine Erörterung der Berufszulassung nicht unbedingt erforderlich. Hinzu kommt, daß es zumindest zweifelhaft ist, ob auch das Lehrverhältnis unter den Begriff des Berufs i. S. des Art. 12 Abs. I GG fällt. Es ist verschiedentlich die Ansicht geäußert worden, daß unter „Beruf" i. S. des Art. 12 GG nur der freie (selbständige) Beruf und das Gewerbe zu verstehen seien, während der unselbständige Beruf gleichbedeutend sei mit dem in Art. 12 Abs. I GG an zweiter Stelle aufgeführten „Arbeitsplatz" [23]. Diese, den Begriff des Berufs i. S. des Art. 12 Abs. I GG übermäßig einengende Auffassung kann hier auf sich beruhen. Selbst wenn man mit dem normalen Sprachgebrauch annimmt, daß „Beruf" in Art. 12 Abs. I Satz 1 GG auch den unselbständigen Beruf umfaßt [24], würde dies nicht ohne weiteres für das Lehrverhältnis gelten [25]. (Der Lehrling steht in der Berufsausbildung. Er hat zwar einen Beruf gewählt, übt ihn aber erst als Gehilfe, d. h. nach Beendigung der Lehrzeit aus.)

Wenn die Untersuchung trotzdem vom Zugang zum *Beruf* ausgeht, so deswegen, weil nur für diesen Bereich die Problematik des Art. 12 GG bisher eingehender erörtert worden ist.

Vor allem ist im Berufsrecht die Frage, ob eine gesetzlich vorgeschriebene Erlaubnis der Berufsaufnahme und -ausübung auch vom Vorliegen eines (wirt-

20) Darüber, daß „Gesetzgebung" i. S. des Art. 1 III GG funktional aufzufassen ist, vgl. Krüger NJW 55/684 m. weiteren Hinweisen.
21) NJW 55/684 ff. mit näheren Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur.
22) BAG, a. a. O.
23) So u. a.: OVG Münster MDR 53/637; v. d. Heide BB 50/485. Nähere Ausführungen über die Abgrenzung von Beruf und Arbeitsplatz finden sich bei Uber „Berufsfreiheit" S. 80 ff.
24) So u. a. Abraham in Bonner-Komm., Anm. II 3a zu Art. 12 (S. 3); Haußleiter DÖV 52/496.
25) So aber offenbar Landmann-Rohmer GewO Bd. II 2. T. Anm. 1 zu § 128.

schaftlichen) Bedürfnisses abhängig gemacht werden dürfe, mehrfach von den Verwaltungsgerichten entschieden und Gegenstand von Diskussionen im Schrifttum gewesen [26].

Für die Beantwortung dieser Frage schien es notwendig, zunächst zu der Vorfrage Stellung zu nehmen, ob die Berufsaufnahme (-zulassung) noch zur Berufswahl [27] oder bereits zur Berufsausübung i. S. des Art. 12 Abs. I Satz 2 GG [28] (die durch einfaches Gesetz geregelt werden kann) zu rechnen, oder ob sie keinem dieser beiden Begriffe unterzuordnen und damit in Art. 12 Abs. I GG überhaupt nicht geregelt sei [29].

Das Bundesverwaltungsgericht hat namentlich in seiner ersten Entscheidung zur Bedürfnisprüfung im Gaststättenrecht nach § 1 Abs. II des Gaststättengesetzes [30] die Auffassung vertreten, daß die Berufsaufnahme, die in diesem Zusammenhang gleichbedeutend ist mit dem Zugang zum Beruf, zur Berufsausübung gehöre, weil mit ihr die Berufsausübung beginne. Da die Berufsausübung unter den Gesetzesvorbehalt des Art. 12 Abs. I Satz 2 GG steht, mußte das Bundesverwaltungsgericht damit den Gesetzgeber für befugt halten, die Berufsaufnahme von einer Erlaubnis abhängig zu machen, d. h. Bestimmungen über die Berufszulassung zu erlassen.

Daraus ergab sich die weitere Frage, ob der gesetzlichen Regelung der Berufszulassung irgendwelche Grenzen gesetzt sind, und aus welcher Rechtsnorm diese Beschränkung des Eingriffsrechts des Gesetzgebers sich herleitet. Die mehrfach geäußerte Ansicht, das in Art. 12 GG verankerte Recht der Berufsfreiheit sei als Ausfluß des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Art. 2 GG zu werten und der Gesetzgeber deshalb bei einer Regelung nach Art. 12 Abs. I Satz 2 GG an die in Art. 2 Abs. I GG vorgesehenen Schranken gebunden [31], hat das Bundesverwaltungsgericht im Anschluß an das Gutachten des Bundesgerichtshofs vom 28. 4. 1952 [32] abgelehnt. Stattdessen hat es die „unverrückbare und enge Grenze" des Eingriffsrechts des Gesetzgebers in Art. 19 Abs. II GG erblickt, wonach ein Grundrecht in keinem Fall in seinem Wesensgehalt angetastet werden darf.

Das Grundrecht der freien Berufswahl werde aber, wie das Bundesverwaltungsgericht weiter ausführt, in seinem Wesensgehalt angetastet durch eine Bestimmung, die dazu führen könne, daß der Zugang zu diesem Beruf (d. h dem Gastwirtsberuf) überhaupt versperrt sei, dieser Beruf überhaupt nicht mehr erwählt werden könne. Das sei aber der Fall, wenn der Nachweis eines Bedürfnisses gefordert werde, denn dieser Nachweis liege außerhalb der Tat-

---

26) Die Zulässigkeit der Prüfung des *wirtschaftlichen* Bedürfnisses verneinen, mit zum Teil unterschiedlicher Begründung, u. a.: BverwG DVBl 54/258 = NJW 54/524 (Gaststättengewerbe); NJW 55/763 (Gaststättengewerbe); NJW 54/1054 (Droschkengewerbe); NJW 54/1056 (Mietwagengewerbe); Württ.-Bad. VGH NJW 52/399 (Personenbeförderung); OVG Lüneburg DVBl 53/476 (Prozeßagent); Abraham i. Bonner-Komm. Anm. II 4 (S. 6) zu Art. 12 GG; v. Mangoldt, Komm. zum GG Anm. 3 zu Art. 12; Kleinrahm, DV 49/537; v. d. Heide, a. a. O.; Haman, NJW 54/614 (Bespr. v. BverwG NJW 54/524). Die Zulässigkeit der Bedürfnisprüfung bejahen, ebenfalls mit unterschiedl. Begründung u. a.: OVG Münster DVBl 51/376; = MDR 51/379 (Gaststättengewerbe); NJW 54/1621 (Gaststättengewerbe); Loppuch DÖV 51/123.

27) So u. a. OVG Münster NJW 54/1621 (1622); DVBl 51/376; OVG Lüneburg, a. a. O.; Abraham i. Bonner-Komm. Anm. II 3 a zu Art. 12; v. Mangoldt, a. a. O. Anm. 2 zu Art. 12; Kleinrahm, a. a. O.

28) So u. a. BverwG DVBl 54/258 = 54/524; NJW 54/1054; Friesenhahn, NJW 49/701 (704); Schierholt, DVBl 50/69; v. d. Heide, a. a. O.; Thoma, unveröffentl. Gutachten, zit. b. Kleinrahm, a. a. O.

29) So Loppuch, a. a. O.

30) DVBl 54/258 = NJW 54/524.

31) So vor allem OVG Münster DVBl 51/376; unklar NJW 54/1622; vgl. ferner Schierholt, a. a. O.

32) DVBl 53/471. In diesem Gutachten hat der BGH den großen Befähigungsnachweis in der mittlerweile außer Kraft getretenen Handwerksordnung für Württemberg-Hohenzollern v. 5. 11. 1946 für verfassungswidrig erklärt. A. A. bezügl. des großen Befähigungsnachweises nach der bis 1953 in der Brit.-Zone weiter geltenden Dritten Verordnung über den vorl. Aufbau des Deutschen Handwerks: OVG Lüneburg DVBl 51/452.

bestände, auf die der Bewerber Einfluß nehmen könne. Die Bedürfnisprüfung mache also im Ergebnis die Freiheit der Berufswahl hinfällig. § 1 Abs. 2 GaG sei daher mit dem Grundgesetz unvereinbar und somit nicht mehr anzuwenden.

Das Bundesverwaltungsgericht will also die Berufswahl einerseits zu der unter dem Vorbehalt des Gesetzes stehenden Berufsausübung rechnen, bringt sie aber andererseits mit Abs. 1 Satz 1 des Art. 12 GG in Verbindung. Denn es wendet die dem Schutz der Grundrechte vor Aushöhlung dienende Norm des Art. 19 Abs. II GG auch auf Art. 12 Abs. I S. 2 GG an und bezieht damit die Berufsausübung mittelbar in die als Grundrecht gewährleistete Freiheit der Berufswahl ein. Diese Methode erscheint, wie Hamann zutreffend bemerkt, „gekünstelt“ [33].

Von dieser methodischen Schwäche kann man jedoch, zumal im vorliegenden Zusammenhang, absehen. Denn der Kernsatz in den Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts behält unabhängig von den anderen Teilen der Entscheidungsgründe seine Richtigkeit: Es ist die Feststellung, daß eine gesetzliche Regelung der Berufszulassung das Grundrecht der freien Berufswahl in unzulässiger Weise einschränken und im Ergebnis hinfällig machen kann [34].

Unter diesem Gesichtspunkt ist es gleichgültig, ob man den Zugang zum Beruf der Berufswahl oder der Berufsausübung zurechnet [35]. Selbst wenn man annähme, die Berufszulassung sei in Art. 12 überhaupt nicht geregelt, so kann doch eine gesetzliche Regelung der Berufszulassung in ihren Auswirkungen dazu führen, das Grundrecht auf freie Berufswahl zu behindern oder im Ergebnis zu beseitigen und somit verfassungsrechtlich unzulässig sein.

Denn im Falle der Bedürfnisprüfung nach dem Gaststättengesetz würde es „bei einer durchaus denkbaren Übersetzung des Berufs auf weitem Raum . . . dazu kommen, daß der Gastwirtsberuf der Mehrzahl der Anwärter gänzlich verschlossen bleibt“ [36]. Damit würde aber die im Grundgesetz garantierte Freiheit der Berufswahl für den Gastwirtsberuf hinfällig werden. Ein Beruf, zu dem der Zugang versperrt ist, kann nicht mehr „frei gewählt“ werden. Eine freie Wahl schließt die Möglichkeit ihrer Verwirklichung nach dem Willen des Wählenden ein, anderenfalls wird sie zum bloßen Wunsch. Es hieße nicht nur den Sinn des Art. 12 Abs. I GG, sondern auch die sprachliche Bedeutung der Worte „frei zu wählen“ allzu sehr einengen, wollte man sie nur im Sinne einer Freiheit von Berufs- oder Arbeitszwang auffassen. Der Zwang zu einem bestimmten Beruf stellt lediglich einen ungleich intensiveren Eingriff in die Freiheit der Berufswahl dar als eine Bedürfnisprüfung oder ein numerus clausus. Beim Berufs- und Arbeitszwang wird dem Einzelnen der Beruf oder Arbeitsplatz vorgeschrieben, bei der Bedürfnisprüfung und dem numerus clausus der Bewerber von einem bestimmten Beruf abgehalten, wenn das Bedürfnis verneint wird oder die vorgesehene Höchstzahl erreicht ist und dieser Beruf damit aus den für die Wahl zur Verfügung stehenden herausgenommen.

Diese Auslegung des Art. 12 Abs. I S. 1 GG hat umsomehr für sich, als die Freiheit von Arbeitszwang in Art. 12 Abs. II GG ausdrücklich festgelegt ist und es daher des Abs. I S. 1 des Art. 12 GG nicht bedurft hätte, wenn mit der „Freiheit der Berufswahl“ nur ein Verbot des Arbeitszwangs hätte ausgesprochen werden sollen [37].

---

33) A. a. O., wo H. auch eine Erklärung für die Konstruktion des BverwG gibt.
34) So auch Haman, a. a. O.
35) Hamann, a. a. O.
36) BverwG NJW 54/524.
37) Aus der Entstehungsgeschichte des Art 12 lassen sich offenbar keine Anhaltspunkte für die Auslegung des Abs. I S. 1 gewinnen. Vgl. hierzu BverwG NJW 54/524, wo beiläufig erwähnt wird, daß ursprünglich die Freiheit der Berufswahl nur als Gegensatz zum Arbeitszwang aufgefaßt worden sei. Eine andere Darstellung der Entstehungsgeschichte findet sich bei v. Mangoldt, a. a. O. Anm. 1 zu Art. 12; zur Entstehungsgeschichte ferner Abraham, a. a. O. Anm. 1 zu Art. 12.

Entsprechendes gilt auch für die freie Wahl der Ausbildungsstätte. Hierunter lediglich ein Verbot des Zwangs zu verstehen, eine bestimmte Ausbildungsstätte zu wählen, erscheint erst recht nicht angängig. Vielmehr sind auf die freie Wahl der Ausbildungsstätte die gleichen Grundsätze anzuwenden wie auf die Berufswahl. D. h.: Von einer freien Wahl der Ausbildungsstätte kann nicht mehr die Rede sein, wenn eine gesetzliche (oder tarifvertragliche) Regelung den Zugang zu einer Ausbildungsstätte versperrt oder derart beschränkt, daß es nicht mehr von dem Bewerber selbst, von seinem freien Willen und seinen Fähigkeiten, abhängt, die getroffene Wahl zu verwirklichen. Vor allem sind also mit dem Grundgesetz unvereinbar und daher nicht mehr anzuwenden gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen, die eine Beschränkung der Zahl der späteren Berufsausübenden erreichen wollen und zu diesem Zweck den Zugang zu den für die Berufsausbildung notwendigen Ausbildungsstätten durch eine zahlenmäßige Begrenzung der zuzulassenden Bewerber (numerus clausus) einschränken [38]. Dieses verfassungsrechtliche Verbot ist nicht nur für die staatlichen Organe der Gesetzgebung im Hinblick auf die Zulassung zu den öffentlichen Ausbildungsstätten, sondern auch für die TVparteien im Hinblick auf die Ausbildungsstätten in den privaten Betrieben bindend. Denn auch die Betriebe der freien Wirtschaft sind hinsichtlich der Lehrlinge Ausbildungsstätten [39].

c) Eine Prüfung der tariflichen Lehrlingsskalen des graphischen Gewerbes nach den vorstehenden Grundsätzen ergibt deren verfassungsrechtliche Unzulässigkeit:

Die Lehrlingsskalen enthalten eine Begrenzung der zulässigen Zahl der Lehrlinge eines Betriebes nach der Zahl der in diesem Betrieb beschäftigten Gehilfen; sie sind also ein relativierter numerus clausus. Wie oben eingehend dargelegt, sollen sie dazu dienen, die Zahl der graphischen Fachkräfte zu begrenzen bzw. einer Überfüllung der graphischen Berufe vorzubeugen. Mit der Festsetzung der Lehrlingshöchstzahlen im Tarifvertrag greifen die TVparteien in die freie Wahl der Ausbildungsstätte ein und be- oder verhindern sie. Ist nämlich die für einen graphischen Beruf vorgeschriebene Höchstzahl in einem Betrieb erreicht, so darf dieser Betrieb weitere Lehrstellenbewerber als Lehrling in diesem Berufszweig nicht mehr einstellen. Er muß die Bewerber in jedem Fall zurückweisen, also auch dann, wenn er ohne das tarifliche Verbot zu ihrer Einstellung bereit wäre [40]. Die Zurückgewiesenen werden hierdurch gezwungen, sich bei anderen Betrieben um eine Lehrstelle zu bemühen oder aber von der Erlernung des gewählten graphischen Berufs ganz Abstand zu nehmen. Letztere Möglichkeit tritt dann ein, wenn alle graphischen Betriebe, die für einen Bewerber in Betracht kommen, also in der Regel alle graphischen Betriebe am Wohnort oder in erreichbarer Nähe des Bewerbers, die Lehrlinge in dem gewählten graphischen Beruf ausbilden, wegen Erreichung der Höchstzahl keine weiteren Lehrlinge mehr annehmen. Dieser Fall ist nicht nur theoretischer Natur. Angesichts der guter Bezahlung der graphischen Facharbeiter und der dadurch bedingten großen Zahl von Lehrstellenbewerbern ist es vielmehr durchaus denkbar oder sogar wahrscheinlich, daß durch das Bestehen der Lehrlingsskalen Jahr für Jahr eine gewisse Anzahl von Bewerbern gezwungen wird, andere Berufe zu erlernen [41].

38) So, mit ähnlicher Formulierung Reuß, NJW 51/777 ff.; ferner Abraham im Bonner-Komm. Anm. II 3 c zu Art. 12; v. Mangoldt, a. a. O. Anm. 3 zu Art. 12; die Zulässigkeit von numeri clausi wird uneingeschränkt bejaht von Loppuch, a. a. O.; von Schierholt, a. a. O. nur, soweit sie zur Wahrung der Rechte anderer erforderlich sind.

39) So Abraham a. a. O.

40) Art. 12 GG gewährt keinen Anspruch auf Aufnahme in eine Ausbildungsstätte, sondern „will nur eine nicht aus dem Wesen der Ausbildungsstätte begründete, öffentl. Lenkung oder Beeinflussung der Wahl verhindern." — Abraham a. a. O. Anm. II 3 c zu Art. 12. Es bleibt also dem völlig freien Ermessen des AG überlassen, ob und welche Bewerber er als Lehrling einstellen will.

41) Tatsachenmaterial ist hierüber nicht vorhanden.

Die tariflichen Lehrlingsskalen des graphischen Gewerbes greifen also in verfassungsrechtlich unzulässiger Weise in das nach Art. 12 Abs. I S. 1 des Grundgesetzes gewährleistete Grundrecht der freien Berufswahl ein. Als mit dem Grundrecht der freien Berufswahl nicht vereinbare Tarifnormen sind sie unwirksam und daher für die Tarifgebundenen, insbesondere die Arbeitgeber, nicht mehr verbindlich. Die Unwirksamkeit hatte ferner zur Folge, daß die Lehrlingsskalen an der Allgemeinverbindlichkeit des MTV alter Fassung nicht teilnahmen [42].

d) Dieses Ergebnis bedarf noch einiger ergänzender Bemerkungen:

aa) Die Grundgesetzwidrigkeit der tariflichen Lehrlingsskalen wird nicht dadurch aufgehoben, daß in den Tarifvertrag oder in die Kommentierung [43] eine Ausnahmeklausel für „besonders gute Ausbildungsbetriebe" aufgenommen ist. Die Einstellung weiterer Lehrlinge über die in der Skala vorgesehene Höchstzahl hinaus ist in solchen Ausnahmefällen von einer Erlaubnis des zuständigen Fachausschusses abhängig. Es steht im völlig freien Ermessen des Fachausschusses, ob er die Ausnahmeerlaubnis erteilt oder nicht.

bb) Die Verfassungswidrigkeit der Lehrlingsskalen schließt nicht aus, daß im TV Voraussetzungen der Berufszulassung aufgestellt werden, die der Bewerber in seiner Person nach seinem freien Entschluß erfüllen kann (sog. subjektive Zulassungsbeschränkungen) [44]. Es kann zum Wesen eines Berufes oder der Ausbildung in einem Beruf gehören, daß der in diesem Beruf Tätige oder der in diesem Beruf Auszubildende in bestimmter Weise qualifiziert ist. Wenn durch Gesetz oder TV bestimmt wird, daß vor der Berufsaufnahme oder vor Beginn der Berufsausbildung der Nachweis einer solchen fachlichen oder persönlichen Qualifikation (Berufsfähigkeit) zu erbringen ist, verstößt dies nicht gegen das Grundrecht der freien Berufswahl, sofern die geforderten Voraussetzungen durch das Wesen des Berufs bedingt, d. h. sachlich gerechtfertigt sind. Denn in diesem Fall muß jeder, der die für den Beruf oder die Ausbildung erforderliche Qualifikation besitzt, zum Beruf bzw. zur Ausbildung zugelassen werden. Häufig werden solche Bestimmungen eine Regelung der Berufsausübung zum Inhalt haben und damit unter Art. 12 Abs. I S. 2 GG fallen. Dies muß indessen nicht der Fall sein. Wenn z. B. die Zulassung *zur Ausbildung* durch gesetzliche Bestimmung von der Ablegung einer Vorprüfung abhängig gemacht wird, so ist dies ohne weiteres zulässig. Ebenso könnten aber auch z. B. die TVparteien des graphischen Gewerbes im TV festlegen, daß als Setzerlehrlinge nur solche Bewerber eingestellt werden dürfen, die gewissen Mindestanforderungen in der Rechtschreibung genügen.

cc) Schließlich bedingt die Grundgesetzwidrigkeit der tariflichen Lehrlingsskalen nicht ohne weiteres auch die Verfassungswidrigkeit solcher Zulassungsbeschränkungen, die lediglich eine ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung sicherstellen oder die sog. Lehrlingszüchterei verhindern wollen.

Man muß in solchen Zulassungsbeschränkungen, um ihre verfassungsrechtliche Zulässigkeit begründen zu können, nicht unbedingt eine Regelung der Berufsausübung nach Art. 12 Abs. I S. 2 GG erblicken, die den Wesensgehalt des Grundrechtes auf freie Berufswahl nicht antastet. Diese Konstruktion des Bundesverwaltungsgerichts wäre auf eine gesetzliche oder tarifliche Regelung der Zulassung zu einer Ausbildungsstätte ohnehin nicht anwendbar, weil eine solche Zulassungsbeschränkung keinesfalls als Regelung der Berufsausübung angesehen werden könnte [45].

---

42) Vgl. Hueck TVG Anm. 45 zu § 5.

43) Kommentierung zum Anhang Lehrlingsbestimmungen Anm. 3 t in a. F., Anm. 6 in der n. F.

44) BverwG NJW 55/763.

45) So aber Landmann-Rohmer, a. a. O.

Die Zulässigkeit derartiger Beschränkungen läßt sich allein aus der ratio des Art. 12 Abs. I GG herleiten[46]. Art. 12 Abs. I GG will, soweit der hier interessierende Bereich der Zulassungsbeschränkungen in Rede steht, lediglich eine auf wirtschafts- oder sozialpolitischen Erwägungen beruhende Einflußnahme oder Lenkung des Staates oder sonstiger mit hoheitlichen (vor allem gesetzgeberischen) Befugnissen ausgestatteten Organe (z. B. TVparteien) auf den Arbeitsmarkt und die gewerbliche und berufliche Betätigung verhindern. Auf die TVparteien bezogen heißt dies: Die TVparteien sollen es nicht in der Hand haben, nach ihrem Ermessen (z. B. durch Festsetzung auf die Arbeitsmarktlage zugeschnittener Lehrlingsskalen) Berufswillige von der Ausbildung in den Berufen ihres tariflichen Zuständigkeitsbereiches abzuhalten. Eine gesetzliche oder tarifliche Vorschrift, die ausschließlich an die Tatsache anknüpft, daß die Kapazität der Ausbildungsstätten stets beschränkt ist und die lediglich verhindern will, daß zum Schaden der in der Ausbildung Stehenden über die vertretbare Kapazität hinaus Bewerber angenommen oder eingestellt werden, widerstreitet dem Grundgedanken der freien Berufswahl nicht. Voraussetzung hierbei ist selbstverständlich, daß solche Bestimmungen tatsächlich allein den Schutz der in der Ausbildung Befindlichen bezwecken und nicht eine künstliche Verknappung des Angebots an Arbeitskräften herbeiführen oder der Überfüllung eines Berufs vorbeugen wollen. Würde z. B. in den MTV für das graphische Gewerbe statt einer schematischen, auf die Arbeitsmarktlage abgestellte Höchstzahlenregelung eine Bestimmung aufgenommen, daß es den graphischen Betrieben verboten ist, mehr Lehrlinge einzustellen, als nach den betrieblichen Voraussetzungen mit einer ordnungsmäßigen Lehrlingsausbildung vereinbar ist, so wäre gegen eine solche Regelung nichts einzuwenden. Sie würde die Rechtspflicht des Lehrherrn, für eine ordnungsgemäße Ausbildung zu sorgen, nur tariflich sanktionieren. Ob das gleiche auch für solche Lehrlingsskalen zu gelten hätte, die, wie die in § 128 Abs. II der GewO vorgesehenen, ausschließlich dem Schutz der Lehrlinge dienen sollen, muß hier unerörtert bleiben. Es sei lediglich darauf verwiesen, daß in die Handwerksordnung von 1953 zur Verhinderung der Lehrlingszüchterei nur eine dem § 128 Abs. I GewO entsprechende Bestimmung aufgenommen worden ist (§ 29 HandwO). Die Übernahme der Vorschrift des § 128 Abs. II GewO, durch die die Oberste Landesbehörde zum Erlaß von Lehrlingshöchstzahlen ermächtigt wird, „ist von dem Ausschuß für Wirtschaftspolitik des Bundestages aus verfassungsrechtlichen Gründen abgelehnt worden“[47].

## 6. Abschnitt

### Das Schieds- und Schlichtungswesen des graphischen Gewerbes.

Im Schieds- und Schlichtungswesen ist das Buchdruckgewerbe schon frühzeitig führend und vorbildlich für andere Gewerbe- und Industriezweige gewesen. Das gleiche gilt heute für das gesamte graphische Gewerbe. Nur das Schieds- und Schlichtungswesen im Bereich der Tarifverträge für das graphische Gewerbe soll daher im einzelnen dargestellt werden. Die Regelung der früheren Buchdruckertarife wird vergleichsweise herangezogen, soweit sie von der heutigen abweicht. Für den Bereich der Angestelltentarifverträge des graphischen Gewerbes wird ein kurzer Überblick gegeben.

---

46) Ob sie sich auch aus Art. 2 Abs. I GG begründen ließe, kann für den vorliegenden Fall dahingestellt bleiben.

47) Hartmann-Philipp, Komm. z. HandwO Anm. 1 zu § 29. v. Mangoldt, a. a. O. Anm. 3 zu Art. 12, bejaht die Zulässigkeit eines numerus clausus, „wenn ohne seine Beibehaltung eine ordnungsgemäße Ausbildung nicht gewährleistet werden kann.“ Für die Zulässigkeit in diesem Falle anscheinend auch Abraham, a. a. O. Anm. II 3 c zu Art. 12 GG.

# A.

## Das Schieds- und Schlichtungswesen im Bereich der Tarifverträge für das graphische Gewerbe (Arbeiter).

### (I) Allgemeines.

Die Vorschriften für das Schieds- und Schlichtungswesen sind in der „Schieds- und Schlichtungsordnung für das graphische Gewerbe" zusammengefaßt, die am 1. 4. 1954 in Kraft getreten ist und diese Materie neu geordnet hat. Die Schiedsordnung ist Bestandteil des Manteltarifvertrages [1], kann jedoch unabhängig von dessen Laufdauer im Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien jederzeit geändert werden [2]. Im Falle der Nichteinigung werden die Schlichtungsinstanzen tätig [2].

Die Bestimmungen der Schieds- und Schlichtungsordnung gelten nur zwischen den vertragschließenden Parteien. Sie sind also rein schuldrechtlicher Natur und wurden deshalb von der Allgemeinverbindlicherkiärung des MTV von 1949 nicht erfaßt. Insofern besteht ein Unterschied zur früheren Regelung des Schieds- und Schlichtungswesens in den Durchführungsbestimmungen zu § 12 des MTV, die vereinzelt auch Normencharakter hatten [3].

Die Schieds- und Schlichtungsinstanzen und die sogleich zu erörternde Tarifkommission werden in der Schiedsordnung als Organe einer zwischen den den Parteien bestehenden Tarifgemeinschaft bezeichnet, die dazu dienen soll, „tarifvertragliche Vereinbarungen zu treffen" und „Streit- und Zweifelsfragen über Auslegung, Ergänzung, Änderung und Erneuerung tarifvertraglicher Vereinbarungen zu lösen" [3]. Bei der heutigen Tarifgemeinschaft handelt es sich jedoch nicht mehr um eine selbständige, neben den Tarifvertragsparteien bestehende Personenvereinigung in Form eines nichtrechtsfähigen Vereins [4], wie sie im Druckereigewerbe bis zum 31. 12. 1922 bestand. Der Ausdruck „Organe" scheint zwar darauf hinzudeuten. Trotzdem ist „Tarifgemeinschaft" lediglich eine zusammenfassende Bezeichnung für die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien auf dem Gebiete des Schieds- und Schlichtungswesens und der freiwilligen (streitlosen) Gesamtvereinbarungen.

### (II) Die Tarifkommission.

#### 1. Aufgabe.

Aufgabe der Tarifkommission ist hauptsächlich die Schaffung neuer und die Ergänzung, Änderung usw. geltender Tarifverträge oder einzelner tariflicher Bestimmungen. Daneben kann sie aber auch zur *Auslegung* bestehender tariflicher Vorschriften im Wege der authentischen Interpretation tätig werden [5]. Sie ist also nicht nur den Schlichtungsinstanzen, sondern u. U. auch den Schiedsgerichten vorgeschaltet.

#### 2. Zusammensetzung.

Die Tarifkommission ist paritätisch zusammengesetzt. Ihre Mitglieder werden von den TVparteien ernannt. Die Anzahl ist nicht begrenzt und wird von Fall zu Fall festgesetzt. Die Zusammensetzung der Mitglieder nach Berufsgruppen und Ländern bestimmt jede Tarifvertragspartei nach freiem Ermes-

1) § 13 Ziff. 2 MTV n. F., § 1 SchiedsO.
2) SchiedsO § 1.
3) SchiedsO § 2 Ziff. 1.
4) So RG 76/25 ff. für die alte Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker.
5) SchiedsO § 4 Ziff. 1 i. V. m. § 2 Ziff. 1.

sen. Die Tarifkommission kann Unterkommissionen für Sonderfragen einsetzen, deren Mitglieder der Tarifkommission nicht anzugehören brauchen und von den TVparteien jeweils ernannt werden.

Während des Bestehens der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker wurde die Mehrzahl der Mitglieder der Tarifkommission — damals Tarifausschuß genannt — nicht von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen des Druckgewerbes ernannt, sondern von den Mitgliedern der Tarifgemeinschaft, d. h. der Gesamtheit der der Tarifgemeinschaft angehörenden AG und AN, in den einzelnen Kreisen gewählt (AG und AN je 12)[6]. Dieses eigentümliche Verfahren war durch die korporative Struktur der Tarifgemeinschaft bedingt. Der Tarifausschuß glich deshalb mehr einem Vereinsvorstand als einer von den TVparteien gebildeten Kommission. Dementsprechend wurden die Tarife nicht zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart, sondern vom Tarifausschuß nach Art einer Satzung beschlossen. Von einem Tarif v e r t r a g im strengen Sinne konnte deswegen kaum die Rede sein[7]. Die Mitglieder der Tarifgemeinschaft brauchten nicht einmal Mitglieder der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des Druckereigewerbes zu sein. Gleichwohl beruhten die Tarifabschlüsse de facto auf einem Übereinkommen des Buchdruckerverbandes mit dem Deutschen Buchdruckerverein, die in Wahrheit die Träger der Tarifgemeinschaft waren. Diese tatsächliche Situation kam auch darin zum Ausdruck, daß die beiden Verbände je drei Vertreter in den Tarifausschuß entsandten[8].

### 3. Verfahren und Beschlußfassung.

Die Tarifkommission wird nach Vereinbarung der TVparteien einberufen. In den Sitzungen der Kommission wird über die von den Tarifpartei gestellten Anträge verhandelt. Das Verfahren unterliegt im übrigen dem Ermessen der Kommission.

Wird eine Einigung erzielt, so kommt es über den betreffenden Gegenstand zu einer tarifvertraglichen Vereinbarung. Die Mitglieder handeln hierbei als Vertreter ihrer Organisation — im Gegensatz zum früheren Tarifausschuß, der, wie schon erwähnt, als Organ der Tarifgemeinschaft den Tarif beschloß.

Auch über Fragen der Auslegung wird bei Einstimmigkeit in Form eines Vertrages entschieden, der für die Mitglieder der TVparteien verbindlich ist[9].

Wird über Abschluß oder Änderung eines Tarifvertrages keine Übereinstimmung erzielt, so wird auf Antrag einer TVpartei das Zentrale Schiedsgericht als Schlichtungsinstanz tätig. Kommt es in einer Auslegungsfrage zu keiner Einigung, so kann eine Tarifvertragspartei das Zentrale Schiedsgericht anrufen, da es sich in diesem Falle um eine Gesamtrechtsstreitigkeit zwischen den zentralen TVparteien handelt. Ferner wird das Zentrale Schiedsgericht als Schlichtungsinstanz zuständig, wenn eine Tarifvertragspartei es ablehnt, über einen Antrag zu verhandeln und ihre Vertretergruppe zu benennen oder wenn über einen Verhandlungstermin keine Einigung erzielt wird.

## (III) Die tariflichen Schiedsgerichte.

### 1. Gemeinsame Bestimmungen, insbesondere sachliche Zuständigkeit.

Die Tarifvertragsparteien haben von der gesetzlichen Möglichkeit des § 101 des Arbeitsgerichtsgesetzes (AGG) Gebrauch gemacht und die Arbeitsgerichtsbarkeit für Rechtsstreitigkeiten zwischen den TVparteien über die „Auslegung

6) Buchdrucker-Tarif in der Fassung vom 1. 1. 1907 § 83.
7) Hieraus ergaben sich später (1920/22) Schwierigkeiten bei Anträgen auf AVE des Tarifs, die wesentlich zur Auflösung der Tarifgemeinschaft beitrugen. — S. Blach S. 102 ff.
8) Deutscher Buchdrucker-Tarif in der Fassung v. 1. 1. 1907 § 83.
9) Für Außenseiter auch nicht bei AV des Tarifs, da die AVE eine authentische Interpretation nicht umfaßt. Vgl. Hueck TVG § 5 Anm. 43 Abs. II (S. 168).

und Durchführung des Manteltarifvertrages, der Schlichtungsordnung und der Lohntarifverträge" ausgeschlossen [10]. Anstelle der Arbeitsgerichte sind für diese Gesamtrechtsstreitigkeiten die tariflichen Schiedsgerichte, nämlich die Landesschiedsgerichte und das Zentrale Schiedsgericht, zuständig. Streitigkeiten über Auslegung und Durchführung der genannten Tarifverträge (einschließlich der Schiedsordnung) sind Streitigkeiten „aus Tarifverträgen" i. S. des § 101 Abs. I AGG [11]. Sinngemäß fallen auch Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen (§ 101 Abs. I AGG) in den Zuständigkeitsbereich der tariflichen Schiedsgerichte, obwohl sie in der Schiedsordnung nicht erwähnt sind.

Für Einzelstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis sind die tariflichen Schiedsgerichte nicht zuständig. Das Arbeitsgerichtsgesetz von 1953 läßt in § 101 Abs. II S. 1 einen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit in Einzelstreitigkeiten nur noch bei bestimmten, für das graphische Gewerbe nicht in Betracht kommenden Berufsgruppen zu.

Zur Zeit der Tarifgemeinschaft waren die Schiedsgerichte sowohl für Gesamtrechtsstreitigkeiten als auch, anstelle der Gewerbegerichte, für *alle* Einzelstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständig [12]. Die gesamte arbeitsrechtliche Rechtsprechung innerhalb des Druckereigewerbes wurde somit durch Schiedsgerichte, insbesondere dem Tarifamt als zentralem Schiedsgericht, ausgeübt. Nach Auflösung der Tarifgemeinschaft im Jahre 1923 gehörten Einzelstreitigkeiten nicht mehr vor die Schiedsgerichte, sondern vor die Gewerbegerichte, später vor die Arbeitsgerichte [13]. Das Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 gestattete zwar in § 91 Abs. I S. 1 den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit in Einzelstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Parteien, doch wurde die schiedsgerichtliche Zuständigkeit nicht wieder eingeführt. Um jedoch auch die in Einzelstreitigkeiten auftretenden tariflichen Fragen durch die Schiedsgerichte des Druckereigewerbes entscheiden zu lassen, wurde bestimmt, daß die Organisationen Einzelstreitigkeiten zu Gesamtrechtsstreitigkeiten machen konnten, wenn sie dies für nötig hielten [14]. Nach den Deutschen Buchdrucker-Tarifen trat in diesem Falle die Organisation an die Stelle ihres Mitgliedes [15]. Es war jedoch möglich, daß der Rechtsstreit bereits vor dem Arbeitsgericht schwebte oder von dem Mitglied trotz Anrufung des Schiedsgerichts durch die Organisation anhängig gemacht wurde. Die Tarife aus der Zeit vor 1933 trafen hierüber keine Bestimmung. Die durch die jetzige Schiedsordnung abgelösten „Durchführungsbestimmungen zu § 12" des MTV von 1949 schrieben dagegen für diesen Fall vor, daß das arbeitsgerichtliche Verfahren auszusetzen war, wenn die Schiedsgerichte vor oder nach Erhebung der Klage mit der Sache als Gesamtrechtsstreitigkeit befaßt wurden. Gemäß § 91 Abs. I S. 1 AGG 1926 war eine derartige Bestimmung zulässig, da die Aussetzung ein minus gegenüber einem Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit in Einzelstreitigkeiten bedeutete. Die durch Mitgliedschaft tarifunterworfenen AG und AN waren an die Vorschrift gebunden und verpflichtet, für das Ruhen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens zu sorgen [16]. Die Aussetzungsvorschrift hatte insofern Normencharakter. Sie konnte in die neue Schiedsordnung nicht übernommen werden, da die

10) § 7 Ziff. 1 SchiedsO. Für diese Streitigkeiten wären die Arbeitsgerichte gem. § 2 Abs. I Ziff. 1 AGG zuständig.

11) Bezüglich der Auslegungsstreitigkeiten vgl. Flatow-Joachim, Komm. zum AGG v. 1926 § 2 Anm. 6; siehe ferner Hueck TVG § 8 Anm. 6. Bei Dersch-Volkmar, Komm. zum AGG von 1953 werden die Auslegungsstreitigkeiten zu den Streitigkeiten über das Bestehen oder Nichtbestehen von TV gerechnet (§ 2 Anm. Anm. 47 ff.).

12) Tarif i. d. F. v. 1. 1. 1907 § 91 Abs. I.

13) Buchdrucker-Tarif i. d. F. v. 1. 4. 1930 § 25 Ziff. 2.

14) Buchdrucker-Tarif v. 1930 § 25 Ziff. 2 — In diesem Zusammenhang sei hervorgehoben, daß gem. § 25 des Buchdrucker-Tarifs v. 1930 die Schiedsämter nur „anhand eines bestehenden Streitfalles" zur Entscheidung berufen waren. Für „theoretische" Feststellungsklagen waren sie nicht zuständig: So z. B. Entsch. d. Reichsschiedsamts v. 8. 6. 1926.

15) Tarifkommentar z. Tarif v. 1930 § 25 Anm. 15.

16) Die gesetzliche Möglichkeit hierzu ergab sich aus § 46 AGG 1926 i. V. m. § 251 ZPO.

Aussetzung nach dem Arbeitsgerichtsgesetz von 1953 nicht mehr zulässig wäre [17]. Sie käme in ihrer Wirkung einem Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit gleich. Die „rechtskräftigen" (endgültigen) Entscheidungen tariflicher Schiedsgerichte in Gesamtrechtsstreitigkeiten sind für die Arbeitsgerichte in Einzelstreitigkeiten bindend [18]. Mit der Entscheidung des tariflichen Schiedsgerichts in der Gesamtrechtsstreitigkeit wäre somit zugleich auch die Einzelstreitigkeit entschieden. Geblieben ist in der Schiedsordnung von 1954 jedoch die Bestimmung, daß die TVparteien eine Einzelstreitigkeit wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung für die Auslegung des Mantel- oder Lohntarifs zum Anlaß für eine Gesamtrechtsstreitigkeit nehmen können.

Auch in dieser revidierten Fassung kann mit dem Schiedsspruch die Einzelstreitigkeit entschieden sein: Wenn der Schiedsspruch vor dem Urteil des Arbeitsgerichts ergeht, ist dieses an die Entscheidung des Schiedsgerichts gebunden, sofern die Parteien tarifgebunden sind [19].

### 2. Die Landesschiedsgerichte.

#### a) Zuständigkeit und Zusammensetzung.

Für jedes Land bzw. für jeden Bereich der jeweiligen Landesorganisationen der TVparteien ist ein Landesschiedsgericht gebildet. Die Landesschiedsgerichte sind zuständig für alle Gesamtrechtsstreitigkeiten der Landesorganisationen. Sie bestehen aus je drei Vertretern der beiderseitigen gebietlichen Vereinigungen. Den Vorsitz führt abwechselnd ein AG- und ein AN-Beisitzer. Im Einvernehmen der Landesverbände kann auch ein Unparteiischer als Vorsitzender hinzugezogen werden.

Zur Zeit der Tarifgemeinschaft wurden die Mitglieder der Schiedsgerichte ebenso wie diejenigen des Tarifausschusses in ihrer Mehrheit von den Mitgliedern der Tarifgemeinschaft innerhalb des örtlichen Zuständigkeitsbereiches der Schiedsgerichte (Tarifkreis) gewählt (AG und AN je 1—4) [20]. Daneben stellten Buchdruckerverein und Buchdruckerverband je einen Vertreter als weitere Beisitzer [20]. Nach Auflösung der Tarifgemeinschaft bestanden die Schiedsgerichte aus delegierten Vertretern der TVparteien [21]. Beide Seiten stellten je drei bis fünf Beisitzer [21]. Ein AG- und ein AN-Beisitzer führten abwechselnd den Vorsitz.

#### b) Verfahren und Entscheidung.

Für das Verfahren vor den Landesschiedsgerichten gelten die §§ 105—110 AGG, die Verfahrensbestimmungen der Schiedsordnung und die Geschäftsordnung der Landesschiedsgerichte vom 16. 12. 1949. Soweit keine Vorschriften bestehen, unterliegt das Verfahren dem freien Ermessen der Schiedsgerichte.

Aus den sehr detaillierten Verfahrensvorschriften der Geschäftsordnung und der Schiedsordnung sei folgendes hervorgehoben [22]:

Das Verfahren wird eingeleitet durch Erhebung einer Klage. Da die Schiedsgerichte nur in Gesamtrechtsstreitigkeiten entscheiden, handelt es sich stets um Feststellungsklagen. Allerdings ist mit dem Feststellungsantrag gewöhnlich ein Leistungsantrag verbunden. Dieser Leistungsantrag geht dahin, die beklagte TVpartei zu verurteilen, mit allen satzungsgemäß zur Verfügung stehenden Mitteln auf ihre Mitglieder im Sinne des Feststellungsantrages einzuwirken. Er ist also auf Erfüllung der Durchführungspflicht gerichtet. Der

---

17) In der Schiedsordnung zum Deutschen Schriftgießer-Tarif v. 1. 4. 1952 und im TV für die Licht- u. Fotopausereien v. 27. 12. 1949 ist die Aussetzungsvorschrift noch enthalten.
18) Siehe unten 2 c.
19) Siehe unten 2 c.
20) Buchdrucker-Tarif von 1907 § 91.
21) Buchdrucker-Tarif von 1930 § 25.
22) Die heutigen tariflichen Verfahrenvorschriften wurden im wesentlichen aus den Tarifen u. der Geschäftsordnung der Zeit vor 1933 übernommen. Auf eine besondere Darstellung des früheren Verfahrens kann daher verzichtet werden.

Klageerhebung hat der Versuch einer gütlichen Einigung mit der anderen TV-partei voranzugehen. Verläuft dieser Versuch ergebnislos, so muß eine der Parteien die bestimmte Erklärung abgeben, daß eine Einigung abgelehnt wird. Die Klage ist alsdann innerhalb einer Ausschlußfrist von 14 Tagen zu erheben.

Vor dem Schiedsgericht wird mündlich verhandelt. Erscheint eine Partei trotz Ladung zum Termin nicht, kann das Schiedsgericht nach Lage der Akten entscheiden. Bei Ausbleiben des Beklagten kann entsprechend der Vorschrift des § 331 Abs. I ZPO das tatsächliche Vorbringen des Klägers als zugestanden angesehen werden.

Den Umfang der Beweisaufnahme bestimmt das Schiedsgericht nach freiem Ermessen. Das Schiedsgericht soll nach Möglichkeit auf gütliche Beilegung des Rechtsstreites hinwirken. Es hat jedoch auf Verlangen auch nur einer Partei durch Schiedsspruch zu entscheiden.

Das Schiedsgericht ist beschlußfähig, wenn mindestens je zwei Mitglieder der TVparteien an der Sitzung teilnehmen. Die Entscheidung erfolgt nach geheimer Beratung mit einfacher Stimmenmehrheit. An der Abstimmung darf sich immer nur die gleiche Anzahl von Mitgliedern beteiligen. Stimmenthaltung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit ist ein Schiedsspruch nicht zustandegekommen. In diesem Falle kann das Zentrale Schiedsgericht ohne Einhaltung einer Frist angerufen werden. Damit ist der Möglichkeit vorgebeugt, daß eine Streitigkeit wegen Stimmengleichheit unentschieden bleibt.

Gelangt das Landesschiedsgericht zu dem Ergebnis, daß die Entscheidung des Streitfalles nur im Wege einer ergänzenden Auslegung des Tarifvertrages getroffen werden kann, so hat es, ohne selbst einen Schiedsspruch zu fällen, die Sache unter Begründung seiner Auffassung dem Zentralen Schiedsgericht zur Verhandlung und endgültigen Entscheidung zu überweisen.

Die Schiedssprüche sind mündlich und schriftlich zu begründen. Die Stimmabgabe der Schiedsrichter darf nicht bekanntgegeben werden. Jedoch ist anzugeben, ob der Schiedsspruch einstimmig oder mit Stimmenmehrheit gefällt wurde. Letzteres ist notwendig, damit das Zentrale Schiedsgericht die Zulässigkeit der Berufung nachprüfen kann. Die schriftlich abgesetzte Entscheidung mit den Gründen ist von mindestens je einem Beisitzer zu unterschreiben und den Parteien sowie dem Zentralen Schiedsgericht innerhalb von zwei Wochen nach Verkündung zuzustellen.

c) Wirkung der endgültigen Schiedssprüche — prozessuale Stellung der Landesorganisationen.

aa) Endgültige (nicht angefochtene oder unanfechtbare) Schiedssprüche haben gemäß § 108 Abs. IV AGG „unter den Parteien dieselben Wirkungen wie ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts“ [23]. Das bedeutet zunächst, daß die im Schiedsspruch enthaltene Entscheidung für die Parteien maßgebend und für jeden späteren Richter bindend ist (materielle Rechtskraft).

Die Bindungswirkung ist aber nicht auf die TVparteien beschränkt. Nach § 8 TVG sind die Gerichte und Schiedsgerichte in Einzelstreitigkeiten zwischen tarifgebundenen Personen an die in Gesamtrechtsstreitigkeiten ergangenen rechtskräftigen Entscheidungen der Arbeitsgerichte gebunden. Wegen der in § 108 Abs. IV AGG ausgesprochenen Gleichstellung mit den rechtskräftigen Urteilen der Arbeitsgerichte ist § 8 TVG auf die endgültigen Schiedssprüche im tariflichen Schiedsverfahren entsprechend anzuwenden [24]. Auch der spätere Richter in einer Einzelstreitigkeit hat daher einen für die Entscheidung erheblichen endgültigen Schiedsspruch zu beachten [25].

23) Vgl. aber bezügl. der Vollstreckbarkeit § 109 AGG.
24) So Hueck, TVG § 8 Anm. 4, a. A. Dersch-Volkmar, Komm. z. AGG § 2 Anm. 39 a. Ende.
25) Er hat jedoch, anders als bei den gerichtlichen Entscheidungen, die Rechtskraft nicht von amtswegen zu beachten. Vgl. Dersch-Volkmar a. a. O. § 108 Anm. 9 d. Stein-Jonas-Schönke, Komm. z. ZPO § 1040 Anm. II 3 u. IV.

§ 8 TVG spricht die Bindung nur für die Gerichte und Schiedsgerichte bzw. Schiedsgutachterstellen aus. Wie Hueck [26] zutreffend feststellt, entspricht dies der herrschenden prozessualen Rechtskrafttheorie, nach der die Rechtskraft die materielle Rechtlage unberührt läßt. Endgültige Schiedssprüche in Gesamtrechtsstreitigkeiten haben daher nicht die Wirkung von Tarifnormen. Da jedoch eine Einzelstreitigkeit nicht abweichend vom Schiedsspruch entschieden werden darf, kommt die Bindungswirkung des § 8 der unmittelbaren und zwingenden Wirkung der Tarifnormen fast gleich [27]. Die Feststellung der Schiedsordnung für das graphische Gewerbe, daß endgültige Schiedssprüche „für den Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrages Tarifrecht setzen" [28], ist daher im Ergebnis nicht unrichtig.

bb) Die eben erwähnte Bestimmung über die Wirkung der Schiedssprüche ist in der Schiedsordnung uneingeschränkt auch für die Entscheidungen der Landesschiedsgerichte getroffen worden. Nach dem Willen der TVparteien soll sich also die Bindungswirkung endgültiger Sprüche der Landesschiedsgerichte über die Auslegung der Tarifverträge für das graphische Gewerbe auf die zentralen TVparteien und auf die tarifgebundenen AG und An im gesamten Geltungsbereich dieser Tarifverträge (Bundesgebiet) erstrecken. Dem widerstreitet jedoch die Ausgestaltung des Verfahrens vor den Landesschiedsgerichten: Nach der Schiedsordnung sind Partei dieses Verfahrens die Landesorganisationen [29]. Die zentralen TVparteien sind lediglich berechtigt, gegen die Entscheidungen der Landesschiedsgerichte Berufung einzulegen. Sie müssen zu diesem Zweck „dem Verfahren beitreten" [30]. In Übereinstimmung damit lautet das Rubrum der Entscheidungen des Landesschiedsgerichts z. B.: „In dem Rechtsstreit der IG Druck und Papier, *Frankfurt a. M.*, Bevollmächtigter . . . (folgt Name des 1. Vorsitzenden des Gaues Hessen der IG D. u. P. — Anm. des Verf.) gegen den Verein der graphischen Betriebe in Hessen" [31].

Geht man entsprechend dieser Regelung und Handhabung des Verfahrens davon aus, daß ausschließlich die Landesorganisationen als solche vor den Landesschiedsgerichten als Partei auftreten, so könnte sich die Wirkung der Schiedssprüche ebenfalls nur auf den Bereich eines Landes erstrecken. Denn wie ein rechtskräftiges Urteil hat der Schiedsspruch Wirkung nur „unter den Parteien" (§ 108 Abs. IV AGG).

Dieses, auf der tariflichen Gestaltung des Verfahrens basierende Ergebnis kann jedoch auf Grund einer anderen Erwägung nicht befriedigen: Partei in Gesamtrechtsstreitigkeiten können sowohl vor den Arbeitsgerichten (§ 2 Abs. I Ziff. AGG) als auch vor den vereinbarten Schiedsgerichten (§ 101 Abs. I AGG) nur die TVparteien selbst sein. Da die Landesorganisationen jedoch am Abschluß der Tarifverträge für das graphische Gewerbe nicht beteiligt sind, fehlt ihnen für einen Rechtsstreit über die Auslegung dieser Tarifverträge die Sachlegitimation. Auch in Gesamtrechtsstreitigkeiten vor den Landesschiedsgerichten müssen deswegen die zentralen TVparteien selbst als Partei auftreten.

Eine Parteistellung der zentralen Tarifparteien läßt sich aber angesichts der abweichenden Bestimmungen der Schiedsordnung und der Parteibezeichnung im Rubrum besonders für die AGseite nicht leicht begründen.

---

26) A. a. O. Anm. 7.

27) Dersch-Volkmar, a. a. O. § 2 Anm. 39, wollen die Bindungswirkung rechtskräftiger Entscheidungen der Arbeitsgerichte in Tarifvertragssachen gem. § 2 Abs. I Ziff. 1 AGG auch auf die Parteien des Einzelarbeitsverhältnisses erstrecken.

28) SchiedsO § 12 Ziff. 5 f. d. Entsch. d. Landesschiedsgerichte; § 16 Ziff. 2 für die Entsch. d. Zentralen Schiedsgerichts.

29) Das ergibt sich aus § 12 Ziff. 4 d. SchiedsO, wo von den „beteiligten Landesorganisationen" die Rede ist.

30) § 13 Ziff. 2 SchiedsO.

31) Entsch. d. Landesschiedsgerichts Hessen v. 7. 8. 1950.

Für die ANseite wird man annehmen können, daß der jeweilige Gau der IG Druck und Papier nur als Organ der Gesamtgewerkschaft handelt[32]. Auf AGseite ist dies aber zweifellos nicht der Fall. Die AGV ist, wie oben ausgeführt, ein nach § 2 Abs. III TVG tariffähiger Spitzenverband. Die Landesverbände des graphischen Gewerbes sind demzufolge Mitglieder, nicht Organe der TVpartei. Die Regelung der Schiedsordnung und die Fassung des Rubrums schließen auch die Annahme einer Bevollmächtigung des Landesverbandes durch den Spitzenverband aus. Will man in den Vorschriften der Schiedsordnung nicht einen Widerspruch zu der gesetzlichen Bestimmung des § 101 Abs. I AGG sehen, muß man notgedrungen unterstellen, daß die Landesverbände von der AGV ermächtigt sind, Gesamtrechtsstreitigkeiten vor den Landesschiedsgerichten im eigenen Namen zu führen[33]. Bei der in diesem Fall vorliegenden gewillkürten Prozeßstandschaft (Prozeßgeschäftsführung[34]) bleibt der betreffende Landesverband zwar Partei, doch wirkt der Schiedsspruch auch gegenüber der AGV als ermächtigende, sachlich allein legitimierte Tarifvertragspartei[35]. Auf ANseite ist die IG Druck und Papier wegen der Organstellung der Gaue ebenfalls gebunden. Die Prozeßstandschaft auf AGseite vorausgesetzt, erstreckt sich die Wirkung der Schiedssprüche der Landesschiedsgerichte demnach sowohl auf beide TVparteien als auch auf die tarifgebundenen AG und AN im gesamten Geltungsbereich des TV, wie es die Schiedsordnung vorsieht. Ohne die Konstruktion einer stillschweigend erteilten Ermächtigung läßt sich die Gesamtwirkung jedoch schwerlich begründen.

### d) Anfechtbarkeit der Schiedssprüche.

Schiedssprüche, die mit Stimmenmehrheit gefällt worden sind, können mit der Berufung angefochten werden. Bei einstimmig ergangenen Schiedssprüchen ist die Berufung unzulässig, es sei denn, daß das Landesschiedsgericht sie wegen der Bedeutung des Rechtsstreites zugelassen hat. Die zentralen TVparteien können gegen einen Schiedsspruch in allen Fällen Berufung einlegen, also auch dann, wenn dieser einstimmig gefällt worden ist. Wie erwähnt, müssen sie zu diesem Zweck dem Verfahren beitreten.

Die Berufung ist innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Schiedsspruches beim Vorsitzenden des Zentralen Schiedsgerichts einzulegen und innerhalb weiterer vier Wochen zu begründen.

Der Deutsche Buchdrucker-Tarif ließ die Berufung nur zu bei Schiedssprüchen, die mit weniger als Zweidrittelmehrheit gefällt worden waren[36]. Dem Reichsschiedsamt stand jedoch nach den letzten Fassungen des Tarifs das Recht zu, nicht anfechtbare Schiedssprüche, die dem klaren Wortlaut des Tarifs oder Beschlüssen der Tarifkommission widersprachen, von amtswegen oder auf Antrag der beschwerten Partei aufzuheben, abzuändern oder zur nochmaligen Verhandlung zurückzuverweisen[37].

## 3. Das Zentrale Schiedsgericht.

### a) Zuständigkeit und Zusammensetzung.

Das Zentrale Schiedsgericht ist zuständig als erste und letzte Instanz für alle Gesamtrechtsstreitigkeiten zwischen den zentralen Tarifvertragsparteien. Ebenso

32) Gem. § 13 d. Satzg. d. IG D. u. P. ist d. Gauvorstand Organ der Gesamtgewerkschaft. — Die vom Deutschen Buchdruckerverein herausgegeb. Kommentierung z. Deutschen Buchdrucker-Tarif ging für die damalige Zeit ebenfalls davon aus, daß die Unterverbände in Gesamtrechtsstreitigkeiten vor den örtlichen Schiedsgerichten als Organ des Gesamtverbandes auftraten (§ 25 Anm. 4).

33) Vgl. auch Stein-Jonas-Schönke, vor § 50, I 3 c (3. Erg.-Lieferung Okt. 1952 z. 17. Aufl.).

34) So die Bezeichnung von Baumbach-Lauterbach, Komm. z. ZPO, Grundzüge vor § 50 Anm. 4 C, für diese Fälle einer Prozeßbefugnis.

35) Baumbach-Lauterbach, a. a. O. § 325 Anm. 5 B.

36) Deutscher Buchdrucker-Tarif 1930 § 26 Ziff. 1.

37) Deutscher Buchdrucker-Tarif 1930 § 26 Ziff. 2.

entscheidet es erst- und letztinstanzlich, wenn es von einer TVpartei angerufen wird, weil ein Schiedsspruch vor dem Landesschiedsgericht wegen Stimmengleichheit nicht zustande gekommen ist. Schließlich ist es zuständig als Berufungsinstanz für die angefochtenen Schiedssprüche der Landesschiedsgerichte.

Das Zentrale Schiedsgericht besteht aus je drei bis fünf Vertretern der Tarifparteien und einem unparteiischen Vorsitzenden, der von den TVparteien bestellt wird. Das oberste Schiedsgericht der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker, das Tarifamt, setzte sich zusammen aus je drei vom Tarifausschuß auf fünf Jahre ernannten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern, je zwei weiteren vom Buchdruckerverband und Buchdruckerverein ernannten Mitgliedern und einem Juristen als Unparteiischem [38]. Den Vorsitz führten jeweils ein AG- und AN-Beisitzer gemeinsam. Nach der Auflösung der Tarifgemeinschaft bestand das Tarifamt, nunmehr Reichsschiedsamt genannt, neben dem unparteiischen Vorsitzenden aus je vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern, die von den Organisationen ernannt wurden [39].

### b) Verfahren und Entscheidung.

Das Verfahren vor dem Zentralen Schiedsgericht ist im wesentlichen das gleiche wie vor den Landesschiedsgerichten. Das Zentrale Schiedsgericht tritt ebenfalls nur nach Bedarf zusammen. Zwischen den Sitzungen wird die Geschäftsführung von zwei Vertretern der Organisationen im Einvernehmen mit dem unparteiischen Vorsitzenden wahrgenommen. Letzterer leitet in den Sitzungen die Verhandlung.

Das Zentrale Schiedsgericht ist beschlußfähig, wenn von jeder Seite mindestens drei Mitglieder anwesend sind. An der Abstimmung darf sich nur die gleiche Anzahl von Mitgliedern beider Seiten beteiligen. Die Schiedssprüche werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefällt. Stimmenthaltung ist unzulässig. Vor dem Zentralen Schiedsgericht kommt also in jedem Fall ein Schiedsspruch zustande. Bei Stimmengleichheit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter beruht der Schiedsspruch allerdings praktisch auf der Entscheidung des unparteiischen Vorsitzenden, da seine Stimme den Ausschlag gibt. Die Entscheidungen sind von allen Mitgliedern zu unterschreiben und schriftlich zu begründen.

Für die Wirkung der Schiedssprüche des Zentralen Schiedsgerichts gilt das bei den Landesschiedsgerichten Ausgeführte entsprechend. Die Schiedssprüche binden also nicht nur die TVparteien, sondern auch die Arbeitsgerichte in Einzelstreitigkeiten zwischen Tarifgebundenen.

## (IV) Die tariflichen Schlichtungsinstanzen.

### 1. Das Zentrale Schiedsgericht als Schlichtungsinstanz.

### a) Zuständigkeit und Zusammensetzung.

Wenn in der Tarifkommission keine Einigung über Abschluß oder Änderung eines Tarifvertrages erzielt wird, sind Kampfmaßnahmen (Streiks und Aussperrungen) erst zulässig, nachdem das tarifliche Schlichtungsverfahren durchgeführt ist [40].

Als Schlichtungsinstanz in Gesamtstreitigkeiten (Regelungsstreitigkeiten) fungiert das Zentrale Schiedsgericht. Es ist also sowohl Schiedsgericht (in Gesamtrechtsstreitigkeiten) als auch Schlichtungsstelle (in Gesamtstreitigkeiten) [41]. Die Zuständigkeit als Schlichtungsinstanz bleibt auch nach dem Ablauf der

38) Buchdrucker-Tarif 1907 § 86.
39) Buchdrucker-Tarif 1930 § 27 Ziff. 1.
40) § 14 Ziff. 1 a MTV alter und neuer Fassung.
41) Als vereinbarte Schlichtungsstelle geht das Zentr. Schiedsgericht den behördlichen Schlichtungsstellen vor: Vgl. §§ 3, 6 des Schlichtungsgesetzes für Rheinland-Pfalz vom 30. 3. 1949 und §§ 3, 4, 8 der Landesschlichtungsordnung für Baden v. 19. 10. 1949.

Tarifverträge und insbesondere der Schieds- und Schlichtungsordnung selbst bestehen [42]. Diese Bestimmung ist notwendig, weil anderenfalls mit dem Ablauf des MTV und der Schieds- und Schlichtungsordnung auch das Zentrale Schiedsgericht aufhören würde zu bestehen.

Das Zentrale Schiedsgericht setzt sich als Schlichtungsinstanz aus dem unparteiischen Vorsitzenden und fünf bis zehn Vertretern der TVparteien zusammen. Auch in Schlichtungssachen sind die Mitglieder des Zentralen Schiedsgerichts nicht weisungsgebunden.

b) Verfahren und Entscheidung.

Das Zentrale Schiedsgericht als Schlichtungsstelle ist auf Antrag einer TVpartei unverzüglich einzuberufen. Bei drohender Gefährdung des Arbeitsfriedens kann es der Vorsitzende auch von amtswegen einberufen.

Das Zentrale Schiedsgericht hat als Schlichtungsstelle in erster Linie auf eine gütliche Beilegung der Gesamtstreitigkeit hinzuwirken. Ist eine Einigung nicht möglich, so fällt es einen Schiedsspruch. Bei der Entscheidung im Schlichtungsverfahren handelt es sich nicht um einen Akt der Rechtsprechung, bei dem Rechtsnormen auf einen konkreten Fall angewendet werden, sondern um Ausgleich divergierender Interessen der TVparteien unter Berücksichtigung von Billigkeits- und Zweckmäßigkeitserwägungen. Ein Schiedsspruch in Schlichtungssachen hat daher grundsätzlich den Charakter eines Einigungsvorschlages. der nur bei beiderseitiger Annahme bindend ist. Eine Ausnahme hiervon gilt im tariflichen Schlichtungsverfahren des graphischen Gewerbes für die einstimmig ergangenen Schiedssprüche. Diese sind zwischen den Tarifvertragsparteien ohne weiteres verbindlich. Ein mit Stimmenmehrheit zustande gekommener Schiedsspruch bindet die Parteien nur, wenn sie ihn durch ausdrückliche Erklärung annehmen oder sich ihm im voraus unterworfen haben. Bindende oder bindend gewordene Schiedssprüche im Schlichtungsverfahren haben die Wirkung eines Tarifvertrages. Sie gelten daher nach Maßgabe des § 4 TVG auch für die Mitglieder der TVparteien, soweit sie nicht die gegenseitigen Rechte und Pflichten der TVparteien regeln.

2. Das Oberste Schlichtungsamt.

a) Zuständigkeit und Zusammensetzung.

In der Schieds- und Schlichtungsordnung haben die TVparteien die Errichtung eines „Obersten Schlichtungsamtes" vereinbart, um bei Gesamtstreitigkeiten „über Neuabschluß eines Tarifvertrages Arbeitskämpfe zu vermeiden." Bei dem Obersten Schlichtungsamt handelt es sich um eine tarifliche Stelle (Tarifbehörde) zur Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen des Zentralen Schiedsgerichts im Schlichtungsverfahren.

Das Oberste Schlichtungsamt besteht aus je drei Beisitzern und ebensovielen Stellvertretern, die die TVparteien auf die Dauer von zwei Jahren ernennen. Für die gleiche Zeit bestellen sie einen Unparteiischen als Vorsitzenden.

b) Verfahren und Entscheidung.

Das Verfahren vor dem Obersten Schlichtungsamt ist in seinen wesentlichen Zügen wie folgt geregelt:

Ist ein Schiedsspruch des Zentralen Schiedsgerichts im Schlichtungsverfahren nicht durch einstimmige Entscheidung oder durch vorherige Unterwerfung mit seiner Verkündung verbindlich geworden, so setzt das Zentrale Schiedsgericht den TVparteien eine Frist, innerhalb deren sie sich über die Annahme des Schiedsspruchs zu erklären haben. Wird der Schiedsspruch nicht angenommen oder keine Erklärung abgegeben, so kann jede Tarifvertragspartei innerhalb

42) Schiedsordnung § 17.

einer Woche nach Ablauf der Erklärungsfrist bei dem Vorsitzenden des Obersten Schlichtungsamtes die Verbindlicherklärung des Schiedsspruches beantragen. Eine Verbindlicherklärung „von amtswegen", wie sie im staatlichen Bereich die frühere Verordnung über das Schlichtungswesen vorsah, ist nicht möglich. Das Verfahren entspricht also der Regelung der Badischen Landesschlichtungsordnung, die ebenfalls nur eine Verbindlicherklärung auf Antrag einer TVpartei kennt [43].

Der Vorsitzende des Obersten Schlichtungsamtes kann bei drohender Gefährdung des Arbeitsfriedens lediglich das Schlichtungsamt innerhalb von zwei Wochen auch von amtswegen einberufen, um einen letzten Versuch einer gütlichen Einigung einzuleiten. Er darf von dieser Möglichkeit jedoch nur Gebrauch machen, wenn beide Parteien einen vom Zentralen Schiedsgericht mit Stimmenmehrheit gefällten Schiedsspruch im Schlichtungsverfahren abgelehnt haben.

Eine Woche nach dem Eingang eines Antrages auf Verbindlicherklärung hat der Vorsitzende das Schlichtungsamt auf einen Termin innerhalb einer weiteren Woche einzuberufen. Vor Eintritt in die Verhandlung ist nochmals eine gütliche Einigung zu versuchen. Kommt sie nicht zustande, wird über den gestellten Antrag verhandelt und entschieden.

Dem Antrag kann nur stattgegeben werden, wenn in der Beratung mindestens fünf Stimmen für ihn abgegeben werden; anderenfalls ist er zurückzuweisen. Es muß also mindestens ein Beisitzer der anderen Seite für den Antrag gestimmt haben, wenn dieser durchdringen soll. Die Entscheidung lautet dahin, daß dem Antrag mit der erforderlichen Stimmenzahl stattgegeben oder daß er mangels der erforderlichen Stimmenzahl abgewiesen wurde. Die Zahl der für und gegen den Antrag abgegebenen Stimmen wird nicht in die Entscheidung aufgenommen.

### 3. Überblick über das frühere Schlichtungsverfahren.

Ein tarifliches Schlichtungsverfahren im eigentlichen Sinne gibt es innerhalb des graphischen Gewerbes erst seit der Auflösung der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker. Wie erwähnt, kam der Buchdrucker-Tarif in der Zeit der Tarifgemeinschaft nicht in Form eines gegenseitigen Vertrages zustande, sondern wurde vom Tarifausschuß als Organ der Tarifgemeinschaft festgesetzt. Das schloß zwar Verhandlungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen über den Tarifvertrag, wie sie in einer beiderseitigen Interessenvertretung (Tarifkommission) geführt werden, nicht aus. Andererseits wurde aber wie bei einer Zwangsschlichtungsstelle über den Tarif verbindlich entschieden. Für eine besondere Schlichtungsinstanz war daher kein Raum.

Als mit der Auflösung der Tarifgemeinschaft der Tarifausschuß fortfiel, wurde eine solche tarifliche Schlichtungsstelle in Gestalt des „Zentral-Schlichtungsamtes" geschaffen [44]. Das Zentral-Schlichtungsamt bestand aus je drei Vertretern des Buchdruckerverbandes und des Buchdruckervereins als Beisitzer und drei unparteiischen Vorsitzenden, die vom Reichsarbeitsminister benannt wurden.

Vor der Neuregelung des Schlichtungswesens durch die Schieds- und Schlichtungsordnung fungierte als Schlichtungsinstanz nur das Zentrale Schiedsgericht mit einer jeweils vereinbarten Zahl von Mitgliedern und einem unparteiischen Vorsitzenden [45]. Die Schiedssprüche im Schlichtungsverfahren waren auch bei einstimmiger Entscheidung nur verbindlich, wenn die TVparteien sie angenommen oder sich ihnen im voraus unterworfen hatten [46].

---

43) Badische Landesschlichtungsordnung § 18 Abs. I.
44) Buchdrucker-Tarif 1930 § 29.
45) Durchführungsbestimmungen zu § 12 des MTV von 1949, § 19.
46) Durchführungsbestimmungen zu § 12 des MTV von 1949, § 21.

### 4. Zuständigkeit in betrieblichen Regelungsstreitigkeiten.

Als Schlichtungsstelle in betrieblichen Regelungsstreitigkeiten ist in § 50 Abs. I BVG die sog. Einigungsstelle vorgesehen. Nach § 50 Abs. V BVG kann jedoch durch Tarifvertrag bestimmt werden, daß an ihre Stelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt. Die TVparteien des graphischen Gewerbes haben von dieser Möglichkeit nur für Streitigkeiten über die Einführung von Schichtarbeit Gebrauch gemacht.

Die Einführunng von Schichtarbeit gehört gemäß § 56 Abs. I Buchst. a) BVG zu den Angelegenheiten, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Der Manteltarif für das graphische Gewerbe legt dies in § 3 Ziff. 2 Buchst. b) noch einmal ausdrücklich fest. In der Kommentierung zum MTV (Anm. 5) ist bestimmt, daß die tariflichen Schiedsgerichte anzurufen sind, wenn keine Betriebsvereinbarung zustande kommt. Vor der Anrufung sind die örtlichen Organisationsvertreter als Vermittler hinzuzuziehen.

## B.

## Überblick über das Schieds- und Schlichtungswesen im Bereich der Angestelltentarifverträge für das graphische Gewerbe.

Die Ländertarife für die Angestellten des graphischen Gewerbes legen übereinstimmend fest, daß für Gesamtrechtsstreitigkeiten über die Auslegung des Tarifs ein tarifliches Schiedsgericht zuständig sein soll[47]. Diese Schiedsgerichte im Bereich der Angestelltentarife bestehen aus je drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmermitgliedern, die von den TVparteien von Fall zu Fall bestellt werden. In welchem Verhältnis sich die IG Druck und Papier und die DAG in die Berufung der Arbeitnehmervertreter teilen, ist in den Tarifverträgen nicht bestimmt.

Das Schiedsgericht hat, wenn die TVparteien nichts anderes vereinbaren, zunächst in der genannten Besetzung auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Kommt diese nicht zustande, so entscheidet das Schiedsgericht nach Hinzuziehung eines unparteiischen Vorsitzenden durch Schiedsspruch. Können sich die TVparteien über die Person des Unparteiischen nicht einigen, soll dieser vom Präsidenten des jeweils zuständigen Landesarbeitsgerichts bestellt werden. Der Landesarbeitsgerichtspräsident kann auch selbst den Vorsitz übernehmen.

Das Schiedsgericht wird ferner als Schlichtungsstelle tätig. Über die Annahme oder Ablehnung eines im Schlichtungsverfahren gefällten Schiedsspruches haben sich die TVparteien innerhalb einer Woche nach dessen Verkündung gegenseitig und gegenüber dem Vorsitzenden des Schiedsgerichts zu erklären.

## 7. Abschnitt

## Versuch der Ausgliederung einer organisierten Gruppe während des Bestehens des Tarifvertrages.

### 1. Gegenstand und Sachverhalt der Untersuchung.

Gegenstand der nachfolgenden Untersuchung sind die Rechtsprobleme, die sich aus der Gründung des Deutschen Senefelderbundes (DSB) und seinen Versuchen, im Wege des Streiks den Abschluß von Tarifverträgen zu erzwingen, ergeben.

Der Untersuchung sei als wesentlicher Sachverhalt eine Zusammenfassung der im Abschnitt „Tariffähige Organisationen" zu Entstehungsgeschichte und Entwicklung des DSB mitgeteilten Tatsachen vorangestellt[1]:

---

47) § 12 des jeweiligen Ländertarifs.

1) Einige ergänzende Tatsachen werden im Laufe der Untersuchung nachzutragen sein.

Eine Gruppe [2] von Mitgliedern der IG Druck und Papier, die sämtlich der Berufsgruppe Flachdruck, Chemigraphie und übrige Bildherstellung angehörten, trat aus dieser Gewerkschaft aus und gründete einen eigenen Berufsverband, den Deutschen Senefelderbund (DSB). Der Organisationsbereich des DSB ist auf die Facharbeiter der erwähnten Berufsgruppe beschränkt. Austritt und Gründung erfolgten während des Bestehens des allgemeinverbindlichen Manteltarifs für das graphische Gewerbe vom 28. 5. 1949 und des nicht allgemeinverbindlichen Lohntarifs für das graphische Gewerbe vom 15. 12. 1952. Gleichfalls noch vor Ablauf dieser Tarifverträge unternahm der DSB verschiedene Versuche, Sondertarife für die Facharbeiter der von ihm erfaßten Sparten durchzusetzen [3].

Nachdem Verhandlungen mit der Arbeitgebervereinigung des graphischen Gewerbes, der AGV, über einen Verbandstarifvertrag gescheitert waren, forderte der DSB nacheinander verschiedene Flachdruck-, Tiefdruck- und Chemigraphiebetriebe zum Abschluß von Firmentarifen auf. Als diese, auf Anweisung der AGV bzw. ihrer zuständigen Landesverbände, dem Verlangen des DSB nicht entsprachen, wurden sie zur kampfweisen Durchsetzung der Firmentarife bestreikt [4].

Die Arbeitsniederlegungen erfolgten jeweils auf Veranlassung des DSB. An den Streiks nahmen nur die im DSB organisierten AN der bestreikten Betriebe teil. In allen Fällen wurde die Arbeit wieder aufgenommen, ohne daß ein TV zustande gekommen war.

Der vorstehende Sachverhalt bezeichnet zugleich die Grenze, die sich die Untersuchung gesetzt hat. Die vom LAG Düsseldorf in seiner Entscheidung zum Streik der Senefelder bei der Firma G. erörterte und bejahte Frage, ob der Streik wegen eines Mißverhältnisses zwischen dem verfolgten Zweck (Kampfziel) und dem angerichteten Schaden gemäß § 826 BGB sittenwidrig gewesen ist, scheidet deshalb aus dem Kreis der hier zu untersuchenden Rechtsprobleme aus [5].

### 2. Die neuartige Problematik der Senefelderstreiks.

Die Senefeldergruppe verfolgte mit dem Austritt aus der IG Druck und Papier und der Gründung des DSB vor allem das Ziel, eine tarifliche Neuregelung ihrer Arbeitsbedingungen zu erreichen, da sie mit den Tarifverträgen für das graphische Gewerbe in einigen wesentlichen Punkten nicht einverstanden war. Nun ist es zwar kein erstmalig zu verzeichnender Vorgang, daß sich eine Mitgliedergruppe von ihrer Gewerkschaft löst und zu einer neuen Gewerkschaft zusammenschließt, weil sie aus irgendwelchen Gründen mit den Verhältnissen in der alten Gewerkschaft unzufrieden ist. Im Falle der Senefelder hat sich aber eine völlig neuartige Situation dadurch ergeben, daß die ausgetretenen Flachdrucker an die Tarifverträge ihrer seitherigen Gewerkschaft gemäß § 3 Abs. III TVG bis zu deren Ablauf gebunden blieben und damit weiterhin der normativen Wirkung dieser Tarifverträge unterlagen [6] [7]. In dieser tariflichen Rechtslage der DSB-Mitglieder liegt das Kernproblem der Senefelderstreiks.

---

2) Rechtfertigung der Bezeichnung „Gruppe" unten S. 91.

3) Der Lohntarif vom 15. 12. 1952 war z. Z. des Senefelderstreiks in Hamburg (s. oben S. 29) nicht mehr in Geltung, die Streikenden daher gem. § 3 Abs. III TVG nur noch an den MTV gebunden.

4) Über die Streikforderungen s. im einzelnen oben S. 28. Über die freie Lohnvereinbarung im besonderen auch unten Ziff. 3 dieses Abschnitts.

5) Entsch. v. 19. 6. 54, BB 54/931.

6) Die AG der bestreikten Betriebe waren sämtlich kraft Mitgliedschaft (§ 3 I TVG) tarifgebunden. Für die AG der nicht bestreikten Betriebe dürfte das gleiche gelten. Jedenfalls waren diese AG aber an den MTV kraft dessen AV gebunden (§ 5 IV TVG).

7) Die TVVO von 1918/28 stellte nicht auf die Beendigung des TV, sondern auf die Beendigung des Arbeitsverh. ab: Nach § 1 Abs. II TVVO waren Tarifbeteiligte die AG und AN, die Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen waren oder *bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen waren.*

### 3. Die Senefelder-Entscheidung des BAG (Tarifrechtswidrigkeit der tariflich festgelegten freien Lohnvereinbarung)[8].

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seiner Entscheidung zum Senefelderstreik bei der Firma G. mit den streikrechtlichen Folgen der fortbestehenden Tarifgebundenheit sämtlicher DSB-Mitglieder nicht näher befaßt[9].

Die Entscheidung verlagert indessen das Schwergewicht der Problematik auf die vom DSB erstrebte Lohnklausel über freie Lohnvereinbarungen. Die Vorfrage, ob der DSB z. Z. der Streiks bei der Firma G. mit der Klausel den tariflichen Mindestlohn nach dem ersten Gehilfenjahr gänzlich beseitigt wissen wollte oder ob der Tariflohn für das erste Gehilfenjahr auch für die anschließende Zeit als tariflicher Mindestsatz gelten sollte, liegt im Tatsächlichen und mag deshalb dahingestellt bleiben. Die Entscheidung des BAG geht von der ersten Alternative — der Beseitigung jeglicher tariflicher Mindestlöhne nach dem ersten Jahr — aus.

Nach Auffassung des BAG widerspricht die erstrebte Tarifklausel dem Wesen des deutschen Tarifvertrages und der zwingenden Bestimmung des § 4 TVG. Die tarifliche Festlegung, daß nur einzelvertraglich Löhne ausgehandelt werden dürften, mißachte den jedem TV immanenten Schutzzweck, nämlich die Festlegung von Mindestlöhnen, die zu Ungunsten der AN nicht abbedungen werden könnten. Der Streik sei deswegen in dem wesentlichsten Punkt. nämlich der Lohngestaltung, tarifrechtswidrig[10].

Diesen tragenden Ausführungen der Entscheidungsgründe ist keinesfalls zuzustimmen. Die Tarifklausel über freie Lohnvereinbarung besagt lediglich, daß der TV für alle oder bestimmte Gruppen von AN keine Mindestlöhne festlegt, sondern die Lohnhöhe gänzlich der Einzelvereinbarung im Arbeitsvertrag überläßt. Sieht man von der Fortgeltung des graphischen Lohntarifs zunächst ab[11], so würde der gleiche Zustand bei Fehlen jeglicher tariflicher Lohnbestimmungen ohnehin bestehen. Die TVparteien sind auch nicht verpflichtet, Mindestlöhne festzusetzen. Es ist durchaus keine Seltenheit, daß in einer Branche zwar eine Mantelregelung, aber kein Lohntarif mit Mindestlohnsätzen vorhanden ist. Auch in diesen Fällen unterliegen die Löhne der freien Vereinbarung.

Ob ein L o h n t a r i f Mindestlohnsätze enthalten muß, wie das Bundesarbeitsgericht meint[12], bedarf hier keiner Erörterung. Der erstrebte Sondertarif war im wesentlichen eine Mantelregelung. Schon deswegen hätte er auf keinen Fall Mindestlohnsätze festlegen müssen. Aber selbst sofern er zugleich Lohntarif war, erfüllte er die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Voraussetzung, denn er sah einen Mindestlohn für das erste Gehilfenjahr vor. Wenn der erstrebte Tarif *für die übrigen AN* keine Mindestlöhne enthielt, so stand eine solche Nicht-Regelung im Ermessen der TVparteien. Es gibt keine tarifrechtliche Vorschrift, nach der die TVparteien gezwungen wären, alle Arbeitnehmergruppen lohntariflich zu erfassen. § 4 Abs. I TVG verleiht den Tarifnormen unmittelbare und zwingende Wirkung, bestimmt aber nicht, daß sich die tarifliche Regelung der Löhne und Arbeitsbedingungen auf a l l e tarifgebundenen Arbeitnehmer erstrecken muß. Es bleibt den TVparteien unbenommen, von der Mindestlohnfestsetzung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien abzusehen und dies im Lohntarif durch einen entsprechenden Hinweis

---

8) Der Aufsatz von Hessel, BB 55, 1028 ff., und die Anmerkung von Dietz in Sammlg. arbeitsrechtl. Entsch. 56, 14 f. zum Senefelder-Urteil des BAG konnte bei den folgenden Ausführungen nicht mehr berücksichtigt werden. Hessel und Dietz kommen jedoch in der Frage der Tarifrechtswidrigkeit der Klausel über die freie Lohnvereinbarung zu den gleichen Egebnissen wie Verf. Insbesondere hat auch nach Hessel, a. a. O. S. 1029, die Klausel lediglich deklaratorische Bedeutung, indem sie „nichts anderes" besagt, „als was ohne diese Vereinbarung ohnehin gilt".

9) Urt. d. BAG v. 4. 5. 1955, im wesentl. abgedr. in NJW 55/1375 (= BB 55/732).

10) BAG a. a. O.

11) Auch die oben wiedergegebenen Ausführungen des BAG beziehen sie *nicht* in die Beweisführung ein.

12) A. a. O.

zum Ausdruck zu bringen. Für einen solchen Verzicht auf tarifliche Lohnfestsetzung können durchaus gerechtfertigte Gründe bestehen. Ist z. B. über die Höhe des Tariflohns einer bestimmten Arbeitnehmergruppe keine Einigung zu erzielen, so kann es angebracht sein, auf eine Lohnregelung für diese Gruppe überhaupt zu verzichten, statt den ganzen Tarifvertrag scheitern zu lassen. Ferner gibt es Gruppen von Arbeitnehmern, die eines Tarifschutzes nicht unbedingt bedürfen[13]. Die TVparteien können sich daher Verhandlungen über ihre Mindestlöhne ersparen[14].

Ebenso kann man im Fall der Senefelder nicht ohne weiteres unterstellen, daß die erstrebte freie Lohnvereinbarung den Interessen der DSB-Mitglieder zuwider lief. Es mag eine durchaus offene Frage sein, ob, wie der DSB behauptet[15], ein völlig freies Aushandeln der Löhne für die vom DSB vertretenen Gruppen von Facharbeitern vorteilhafter ist als eine tarifliche Mindestlohnregelung mit der Möglichkeit, übertarifliche Löhne zu vereinbaren. Sich hierüber schlüssig zu werden, ist aber Sache der TVparteien — hier des DSB — selbst. Es darf auch nicht übersehen werden, daß der DSB der organisatorische Zusammenschluß einer Gruppe von Facharbeitern ist, die aus der IG Druck und Papier u. a. deswegen ausgetreten waren, weil sie die völlig freie Lohnvereinbarung erstrebten. Der DSB handelte daher zweifellos in Einklang mit den Wünschen seiner Mitglieder, wenn er dieses Ziel zu verwirklichen suchte.

Das Bundesarbeitsgericht begründet die Tarifrechtswidrigkeit der erstrebten freien Lohnvereinbarung weiter damit, daß die Verankerung in einem Sondertarif die DSB-Mitglieder ihres tariflichen Schutzes aus dem Lohntarif für das graphische Gewerbe beraubt hätte[16] [17]. Diese Feststellung wäre nur dann zutreffend, wenn eine Tarifklausel über freie Lohnvereinbarungen normative (unmittelbare und zwingende) Wirkung hätte, was das Bundesarbeitsgericht offenbar annimmt. Ihre Wirkung ist jedoch eine r e i n d e k l a r a t o r i s c h e[18]. Sie enthält, wie oben erwähnt, eine bloße Feststellung dahingehend, daß der TV für die bezeichneten Arbeitnehmergruppen keine Mindestlohnsätze enthält, die Lohnhöhe daher der völlig freien Vereinbarung der Parteien unterliegt. Eine etwaige ausdrückliche Festlegung der normativen Wirkung im TV wäre rechtlich bedeutungslos. Mit dem Abschluß des Senefeldertarifs wäre daher die normative Wirkung des graphischen Lohntarifs für die DSB-Mitglieder der Firma G. mit zwei und mehr Gehilfenjahren bestehen geblieben.

Selbst bei normativer Wirkung der Klausel ließe sich ihre Unzulässigkeit mit der Beseitigung der zwingenden Mindestlohnsätze des graphischen Lohntarifs allein nicht begründen. Es ist, wie unten zu zeigen sein wird, für sich genommen noch nicht unzulässig, durch Abschluß eines in der TV-Konkurrenz vorgehenden zweiten TV die Tarifgebundenheit an einen vorbestehenden zu verdrängen. Da das Günstigkeitsprinzip bei der Tarifkonkurrenz keine Anwendung findet, kann der vorgehende TV auch ein ungünstigerer sein als der zu-

13) Z. B. Angestellte, die größere Aufgabengebiete selbständig und verantwortlich zu bearbeiten haben.

14) Häufig wird in solchen Fällen die Lohnhöhe zwar grundsätzlich der freien Vereinbarung der Parteien überlassen, aber bestimmt, daß die Löhne dieser Gruppe nicht unter denjenigen der nächst niederen Gruppe liegen dürfen. Vgl. z. B. den DAG-Tarif für die Angestellten der Futtermittelindustrie — Bezirk Nordwest — vom 1. 7. 1955, Gehaltsgruppe K 4. Tarifrechtlich notwendig ist diese Beschränkung nicht.

15) Vgl. BAG a. a. O. S. 1374.

16) Dieser Gesichtspunkt wird in der Entscheidung zwar gesondert behandelt, klingt aber auch schon in den vorhergehenden Ausführungen an, obgleich dort die Unzulässigkeit der Klausel schlechthin, d. h. ohne Rücksicht auf eine etwaige anderweitige Tarifgebundenheit, zur Erörterung stand und bejaht wurde.

17) Für die Senefelderstreiks in Hamburg kommt eine Beseitigung der graph. Mindestlohnsätze nicht in Betracht, da der bei Austritt der Senefelder bestehende Lohntarif zu dieser Zeit nicht mehr galt.

18) So auch mit Recht die Senefelder-Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 19. 4. 54, BB 54/931 (932).

rücktretende[19]. Der Senefeldertarif hätte daher, die normative Wirkung der Klausel unterstellt, die Mindestlohnregelung der graphischen Tarife in tarifrechtlich zulässiger Weise verdrängt.

Die entscheidende Frage liegt aber gerade darin, ob die Verdrängung der Tarifgebundenheit auch *mit dem Mittel des Arbeitskampfes* erzwungen werden durfte. Dieses Problem wird in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts weder gelöst noch gesehen. Bevor hierauf näher eingegangen wird, soll die Rechtmäßigkeit der Senefelderstreiks zunächst unter einigen anderen Gesichtspunkten erörtert werden.

### 4. Die Tariffähigkeit des Deutschen Senefelderbundes (organisatorische Funktion der Tarifverträge für das graphische Gewerbe).

Ein Streik um tariflich zu regelnde Löhne und Arbeitsbedingungen kann nur dann erlaubt sein, wenn er von einer tariffähigen Partei, auf ANseite also von einer Gewerkschaft oder einer von ihr autorisierten Gruppe geführt wird[20].

Es ist daher als erstes zu untersuchen, ob die fortbestehende Tarifbindung der ausgetretenen Flachdrucker ein rechtliches Hindernis für die Gründung eines neuen tariffähigen Verbandes bildete. Für die Lösung dieser Frage ist die organisationsrechtliche Wirkung des Tarifvertrages von maßgeblicher Bedeutung.

Der TV wirkt auf die Rechtsstellung der tarifgebundenen AG und AN nicht nur in ihrer Eigenschaft als Parteien des Arbeitsverhältnisses (normative Wirkung), sondern auch als Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Diese letztere Wirkung des TV auf die tarifgebundenen Einzelnen wird üblicherweise nach Sinzheimer, der sie als erster konstatiert hat, als die organisatorische Funktion des Tarifvertrages bezeichnet[21]. Sie erklärt sich daraus, daß der Abschluß eines Verbandstarifes — organisationsrechtlich gesehen — auf einem Willensakt (Beschluß) der hierzu ermächtigten Organe der TVparteien beruht[22]. Verbandsintern verpflichtet dieser Beschluß die in den Geltungsbereich des TV fallenden Mitglieder, dafür zu sorgen, daß der Verband seine Tarifpflichten gegenüber der Gegenseite erfüllen kann.

Die Mitglieder trifft also — im Gegensatz zum Verband selbst bzw. dessen Organen — zwar keine Friedens- und Durchführungspflicht gegenüber der anderen TVpartei, wohl aber eine den Tarifpflichten entsprechende Verpflichtung gegenüber dem Verband als Teil ihrer Mitglieder- (Loyalitäts-) pflichten. Es spielt unter diesem Gesichtspunkt keine Rolle, ob man die organisatorische Funktion primär als Rechtswirkung des TV ansieht, oder als dessen „mittelbare Folge", die ihren „eigentlichen Grund im inneren Verbandsrecht" hat[23]. Jedenfalls ist die organisatorische Verbindlichkeit des TV als Teil der Mitgliederpflichten sowohl von dem Bestehen der Mitgliedschaft abhängig als auch von dem Bestehen des TV und der Gebundenheit an ihn. Wesentlich ist ferner, daß die tarifliche Friedens- und Durchführungspflicht eine entsprechende organisatorische Verpflichtung der Tarifgebundenen bedingt und voraussetzt. „Kollektivpflichten müssen durch Individualpflichten sichergestellt werden"[24]. Insofern bilden die organisatorischen Tarifpflichten der Tarifgebundenen eine notwendige Ergänzung der Tarifpflichten der TVparteien. Insbesondere sind die tarifgebundenen Mitglieder dem Verband gegenüber verpflichtet, die Verbandsorgane bei der Erfüllung ihrer Tarifpflichten (der Friedens- und Durchführungspflicht) zu unterstützen und nichts zu unternehmen, was

19) H. M., vgl. Nikisch S. 337; Nipperdey TVG § 4 Anm. 101.
20) Vgl. hierzu Hoeniger R. d. A. 53/204 ff. (207).
21) Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, S. 268 ff. Vgl. zum folgenden auch Nipperdey in Hueck-Nipperdey TVG § 3 Anm. 24 und Hueck ebenda § 1 Anm. 59.
22) Beim Firmentarif ist dies nur auf ANseite der Fall.
23) So Hueck a. a. O. Übrigens stellt auch Sinzheimer a. a. O. fest, daß die organisatorische Funktion nicht unmittelbar auf dem TV beruhe.
24) Sinzheimer, a. a. O.; vgl. auch Nipperdey a. a. O. — S. 95 oben.

die Erfüllung beeinträchtigt. Sie verletzen diese Rechtspflicht, wenn sie wilde Streiks führen oder an ihnen teilnehmen, oder wenn sie gegen die Tarifnormen bewußt verstoßen. Auf den konkreten Fall der Senefelder bezogen heißt dies: Die mit der tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen unzufriedene Flachdruckergruppe durfte nichts unternehmen, was den Bestand der graphischen Tarife oder ihre Realisierung beeinträchtigte. Sie durfte insbesondere nicht versuchen, eine kollektive Sonderregelung ihrer Arbeitsbedingungen, gleich auf welcher Ebene, durch (wilden) Streik zu erzwingen. Sie hätte damit, kollektivrechtlich gesehen, ihre Loyalitätspflicht gegenüber der IG Druck und Papier verletzt. Aber auch in dem Versuch der Flachdruckergruppe, eine kollektive Sonderregelung der Arbeitsbedingungen (die rechtlich kein TV gewesen wäre) auf friedlichem Wege zu erreichen, hätte ein Verstoß gegen die Loyalitätspflicht gelegen.

Wie alle Mitglieder waren die später ausgetretenen Flachdrucker an die Satzung der IG Druck und Papier gebunden. Nach dieser ist allein der Vorstand zum Abschluß von Tarifverträgen autorisiert[25]. Mitgliedergruppen, die eigenmächtig tarifartige Abmachungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Gruppenangehörigen zu treffen versuchen, verstoßen damit gegen die Satzung, die Gruppenangehörigen also gegen ihre Loyalitätspflicht. Ebenso verbietet auch die organisatorische Bindung an den TV kollektive Sonderabmachungen unselbständiger Mitgliedergruppen. Die Mitglieder sind zwar nicht gehindert, einzelvertraglich günstigere Arbeitsbedingungen als die tariflichen zu vereinbaren. Wenn sie aber nicht als einzelne AN, sondern als Gruppe derartige Abmachungen treffen wollen, so verstoßen sie damit gegen die verbandsinterne Verpflichtung, die abgeschlossenen und für sie verbindlichen Tarifverträge zu respektieren.

Eine gänzlich andere Rechtslage besteht aber, sobald die in der Gruppe vereinten AN aus dem tarifschließenden Verband austreten und einen eigenen Verband gründen. Der Austritt aus dem Verband, im vorliegenden Fall der Austritt eines Teils der Flachdrucker usw. aus der IG Druck und Papier, ist auch bei bestehender Tarifgebundenheit ohne weiteres möglich und zulässig. Mit dem Austritt erlöschen die Mitgliederrechte und -pflichten und damit auch die organisatorische Verbindlichkeit des TV. Gemäß § 3 Abs. III TVG bleibt zwar die Tarifgebundenheit durch den Austritt unberührt. Diese Bestimmung hat aber lediglich zur Folge, daß die Ausgetretenen gemäß § 4 TVG weiterhin der normativen Wirkung des TV unterliegen. Dagegen ist eine Fortdauer der organisatorischen Wirkung des TV nach dem Austritt rechtlich nicht möglich[26]. Die organisatorische Verbindlichkeit des TV setzt, wie erwähnt, ihrem Wesen nach sowohl Tarifgebundenheit als auch Mitgliedschaft voraus. Sie entsteht mittels der Verbandszugehörigkeit und endet auch mit dieser. Die ausgetretenen Senefelder wurden also auf Grund der Bestimmung des § 3 Abs. III TVG nur noch von der n o r m a t i v e n Wirkung der graphischen Tarife, nicht aber von ihrer o r g a n i s a t o r i s c h e n Wirkung erfaßt.

Ebenso wenig kann man dem DSB die Tariffähigkeit wegen der Fortdauer der *normativen* Wirkung der graphischen Tarife absprechen. Die rechtliche Qualifikation als tariffähige Partei wird nicht dadurch beeinträchtigt, daß die Löhne und Arbeitsbedingungen sämtlicher Verbandsmitglieder bereits durch Tarifverträge eines anderen Verbandes kollektiv geregelt sind. Es gibt keine tarifrechtlichen Bestimmungen oder Rechtsgrundsätze, nach denen Tarifverträge für solche Arbeitnehmergruppen nicht abgeschlossen werden dürfen oder

25) Satzung der IG D. u. P. § 17 Ziff. 2 u. 3 i. V. m. § 4 d (Zentralvorstand) und § 16 Ziff. 1 d (Gauvorstand).

26) Es sei denn, man nähme auf Grund der Bestimmung des § 3 Abs. III TVG eine noch nach dem Austritt bestehende M i t g l i e d e r pflicht an, den TV bis zu seinem Ablauf, d. h. bis zur Beendigung der Tarifgebundenheit, zu respektieren. Eine derartige Auslegung des § 3 III TVG würde aber die Bedeutung der Vorschrift überspannen.

keine Normativwirkung erlangen. Das beweist schon die tarifrechtliche Möglichkeit und Zulässigkeit einer Tarifkonkurrenz auch in solchen Fällen, in denen zwei oder mehrere Tarifverträge nicht nur für einzelne AN und AG, sondern für alle AN und AG eines bestimmten fachlichen und räumlichen Bereichs Anspruch auf Geltung erheben. Welcher TV vorgeht, richtet sich auch hier nicht nach der zeitlichen Priorität des Tarifabschlusses, sondern ist allein nach den von Rechtsprechung und Lehre entwickelten Rechtsgrundsätzen für die Lösung einer Tarifkonkurrenz zu entscheiden.

Der DSB war also vom Zeitpunkt seiner Entstehung an tariffähig, obgleich für seine sämtlichen Mitglieder die graphischen Tarife galten[27]. Er konnte demzufolge auch mit rechtlicher Wirksamkeit Verbands- und Firmentarife abschließen. Folge eines solchen Tarifschlusses wäre eine Kollision mit den Tarifverträgen für das graphische Gewerbe gewesen. Welchem der beiden Tarifverträge in diesem Falle der Vorrang gebührt hätte, wird in späterem Zusammenhang kurz zu erörtern sein.

### 5. Relative Friedenspflicht aus Tarifvertrag (obligatorische Wirkung der Tarifverträge für das graphische Gewerbe).

Der DSB stand zur AGseite in keinerlei (tarif-) vertraglichen Beziehungen. Insbesondere war er nicht Partei der Tarifverträge für das graphische Gewerbe. Vertragliche Pflichten aus dem obligatorischen Teil dieser Tarifverträge konnten daher für ihn nicht bestehen. Namentlich traf den DSB nicht die relative Friedenspflicht der vertragschließenden Parteien, wie sie in § 14 MTV ausdrücklich festgelegt war. Verletzung der relativen Friedenspflicht oder sonstiger v e r t r a g l i c h e r Pflichten scheidet demnach als Rechtsgrund für eine Unzulässigkeit der Senefelderstreiks aus.

### 6. Die Wirkung der tarifverbietenden Weisung der AGV bzw. ihrer Landesverbände.

Wie im Sachverhalt erwähnt, hatte die AGV den Mitgliedsfirmen über die angeschlossenen Landesverbände die Weisung erteilt, keine Firmentarife mit dem DSB abzuschließen.

Diese Anweisung hatte Wirkung nur gegenüber den Mitgliedern. Sie begründete eine ihrem Inhalt entsprechende interne Verpflichtung der Mitglieder gegenüber dem zuständigen Landesverband, aber kein Kampfverbot für den DSB. Auch sofern die Verwirklichung des Streikziels, d. h. der Abschluß eines Tarifvertrages für die DSB-Mitglieder, ein Verstoß der bestreikten Betriebe gegen ihre Loyalitätspflicht gegenüber dem AGV-Landesverband zur Folge gehabt hätte, wäre der Streik daher nicht unerlaubt gewesen.

Der Streik um Löhne und Arbeitsbedingungen ist ein von der Rechtsordnung geduldetes Mittel, den Gegner zum Abschluß eines friedensichernden Kollektivvertrages zu zwingen. Eine potentielle TVpartei kann einem solchen Streik die Rechtmäßigkeit nicht dadurch nehmen, daß sie sich einem Dritten gegenüber verpflichtet (oder einem Dritten die rechtliche Möglichkeit bietet, sie zu verpflichten), keinen Tarifvertrag abzuschließen[28]. Anderenfalls hätte es eine potentielle TVpartei (bzw. der verpflichtende Dritte) in der Hand, das Zustandekommen von Tarifverträgen durch eine entsprechende Bindung zu verhindern.

Nipperdey vertritt in seinem Gutachten zum Senefelderstreik bei der Firma G. in dieser Frage einen gegenteiligen Standpunkt[29]. Er ist der Auffassung,

---

27) Hierbei wird unterstellt, daß der DSB die allgemeinen Voraussetzungen der Tariffähigkeit erfüllt. Das ist, soweit ersichtlich, der Fall. Im Gegensatz zur Auffassung des LAG München und Meißinger's erfordert die Tariffähigkeit keine Organisation nach dem Industrieprinzip. Es gibt kein gesetzlich sanktioniertes Monopol des Industrieverbandes. Näheres vgl. oben S. 43 insbes. Anm. 45.

28) So auch das Senefelder-Urteil des BAG NJW 55/1374 und Hessel a. a. O. S. 1029.

29) Pos. II 3 a (S. 17 ff.) des Gutachtens.

ein Streik sei sozialinadaequat, wenn der AG die Streikforderungen nur bei einem Verstoß gegen Verbandspflichten erfüllen könne. Die Sozialadaequanz (Rechswidrigkeit) leitet Nipperdey einmal aus einer Beeinträchtigung der Tarifautonomie der Verbände ab, welche die Einhaltung der Mitgliederpflichten begrifflich voraussetze. Zum anderen verstoße ein solcher Streik gegen den im Arbeitskampfrecht herrschenden Grundsatz der Kampfparität [30]. Dem bestreikten AG sei infolge der Verpflichtung gegenüber seinem Verband die Freiheit der Entschließung genommen, die Streikforderung anzunehmen, d. h. einen Tarifvertrag abzuschließen [29].

Diese Argumentation läßt die oben angeführten Gründe gegen die kampfverbietende Wirkung der Anweisung unberücksichtigt. Sie verkennt, daß die entscheidende Ursache für die behauptete Beeinträchtigung der Tarifautonomie und für den angeblichen Verstoß gegen die Kampfparität nicht durch die streikende Gewerkschaft, sondern durch den anweisenden Verband selbst gesetzt wird. Wenn in einem sonst erlaubten Arbeitskampf um tarifliche Ziele die Gegenseite ihre Mitglieder anweist, keinen TV abzuschließen, kann man den mit der Realisierung des Kampfzwecks eintretenden Verstoß gegen die Mitgliederpflichten nicht dem kampfführenden Verband zurechnen und den Arbeitskampf deswegen für unerlaubt erachten. Vielmehr sind diese Folgen dem anweisenden Verband selbst zuzurechnen.

Darüber hinaus ist fraglich, ob in dem Tarifschluß entgegen der Verbandsweisung in jedem Falle ein Verstoß gegen die Loyalitätspflicht liegt. Ein Arbeitgeberverband, der seinen Mitgliedern den Abschluß von Tarifverträgen verbietet, muß damit rechnen, daß die Mitgliedsbetriebe bestreikt werden, wenn sie sich an die Weisung halten und den Abschluß des TV ablehnen. Besteht der Verband gleichwohl auf seinem Verbot, so muß er den bestreikten Betrieb in die Lage versetzen, der Loyalitätspflicht ohne Gefährdung seiner Existenz nachzukommen. Die Verpflichtung des Mitgliedsbetriebs verpflichtet ihn seinerseits, den Mitgliedsbetrieb durch Stellung von Ersatzkräften, Verlagerung von Aufträgen und finanzielle Hilfe (Schadloshaltung) zu unterstützen. Kommt er dieser Pflicht hinreichend nach, so wird die streikende Gewerkschaft in der Regel den TV nicht durchsetzen und der bestreikte Betrieb damit seine Verpflichtung gegenüber dem Verband erfüllen können. Läßt der Verband dem bestreikten Mitglied nicht die erforderliche Unterstützung angedeihen — sei es schuldhaft oder weil er dazu nicht in der Lage ist —, so verletzt dieses seine Loyalitätspflicht nicht, wenn es entgegen der Weisung den TV abschließt, weil es den Arbeitskampf nicht länger durchhalten kann. Loyalitätspflicht und Unterstützungspflicht korrespondieren also miteinander [31].

Soweit die AGV der IG Druck und Papier gegenüber verpflichtet gewesen sein sollte [32], mit dem DSB keinen TV abzuschließen und auf ihre Mitglieder entsprechend einzuwirken, läßt sich daraus ebenfalls nicht die Unrechtmäßigkeit der Streiks herleiten [33]. Es gelten hier die gleichen Gesichtspunkte, wie sie für die Verpflichtung der Verbandsmitglieder am Anfang dieses Unterabschnittes bereits erörtert worden sind.

---

30) Zur Kampfparität i. S. von Parität der Kampfmittel innerhalb des Streiks oder der Aussperrung vgl. Hoeniger, BB 55/704 (706).

31) Das gilt auch für das Verhältnis zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern. Ein Verstoß gegen die Verpflichtung der Mitglieder, einem Streikbefehl Folge zu leisten, wird kompensiert, wenn die Gewerkschaft keine Streikunterstützung zahlt.

32) Es ist Verf. nicht bekannt, ob eine solche Verpflichtung in einer besonderen Abmachung zwischen AGV und IG D. u. P. festgelegt worden ist. Die Ausführungen des BAG, a. a. O., zu dieser Frage sprechen dafür.

33) BAG a. a. O.

### 7. Die Wirkung der Allgemeinverbindlichkeit des MTV für das graphische Gewerbe.

Die Allgemeinverbindlicherklärung erstreckt die Normativwirkung des TV auf die „bisher nicht tarifgebundenen AG und AN" seines Geltungsbereichs (§ 5 Abs. IV TVG). Sie erfaßt also nur diejenigen AG und AN, die weder kraft bestehender (§ 3 Abs. I TVG) noch kraft früherer Mitgliedschaft (§ 3 Abs. III TVG) bei den Tarifparteien tarifgebunden sind. Für die im DSB organisierten AN traf die erste Alternative vor, die zweite nach ihrem Austritt aus der IG Druck und Papier zu. Die Allgemeinverbindlichkeit des MTV für das graphische Gewerbe (a. F.) blieb demnach für sie ohne jede rechtliche Bedeutung, da sie außerhalb ihres Wirkungsbereichs standen. Dementsprechend konnten auch die Senefelderstreiks die AV des MTV in keiner Weise tangieren [34].

### 8. Die Wirkung der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. III TVG.

Das Kernproblem der Senefelderstreiks liegt in der Frage, ob und in welcher Weise sich die fortbestehende Tarifgebundenheit der DSB-Mitglieder gemäß § 3 Abs. III TVG auf die Rechtmäßigkeit der Streiks auswirkte. Da Streik Gruppenaktion ist, die Tarifgebundenheit aber eine Rechtsbeziehung des einzelnen AN, kann man diese Frage auch dahin formulieren, ob im Arbeitskampf die Rechtsstellung der tarifgebundenen Einzelnen (Gruppenangehörigen) Wirkungen auf die Rechtsstellung der Gruppe zeitigen kann.

Mit der „Rechtsstellung der Gruppenangehörigen" ist also nicht nur ihre Normenunterworfenheit gemäß § 4 TVG, sondern auch ihre daraus resultierende Rechtsstellung im Arbeitskampf gemeint. Diese ist daher zu klären, bevor man sich den ev. Rechtsfolgen für die Gruppe zuwendet.

Mit Rücksicht auf die weittragende, über den Rahmen des Senefelderproblems hinausgehende Bedeutung der Frage soll die Rechtsstellung tarifgebundener AN im Arbeitskampf ihrer Organisation in allgemeiner Form erörtert werden. Der Darstellung liegen zugrunde der Beschluß des Goßen Senats des BAG vom 28. 1. 1955 [35] (Abschnitt I der Gründe) und die Untersuchungen Hoeniger's [36] und Bulla's [37] über das Verhältnis von Streik und Arbeitsvertrag.

#### a) Die Duldungspflicht des Arbeitgebers bei tariflosem Zustand.

Es erweckt zunächst den Anschein, als ob zwischen den Auffassungen des BAG und Bulla's einerseits und Hoeniger's in der Frage des Verhältnisses von Streik und Arbeitsvertrag erhebliche Unterschiede bestünden.

Das BAG stellt im Anschluß an Bulla fest, daß der Streik als einheitliches Geschehen kollektivrechtlich nicht anders behandelt werden dürfe als individualrechtlich. Eine Synthese zwischen Arbeitskampfrecht und Arbeitsvertragsrecht sei nicht möglich. Folglich müsse ein Rechtskreis den Vorrang haben. Streik sei Gruppenaktion. Die streikweise Arbeitsniederlegung habe als Einzelhandlung keinerlei selbständige Bedeutung, sondern gehe in der Kollektivhandlung auf. Seien aber Streik *und* Streikbeteiligung ausschließlich kollektivrechtliche Größen, so scheide eine Charakterisierung der Streikbeteiligung als Verletzung des Einzelarbeitsvertrages und damit als vertrags- und rechts-

---

34) Das verkennt Nipperdey, Gutachten Pos. II 3c (S. 27 ff.), wenn er die Rechtswidrigkeit der Senefelderstreiks u. a. auch aus der AV des MTV ableiten will. Die von N. erörterte Frage der Rechtswidrigkeit eines Streiks, mit dem die Verdrängung eines allgemeinverbindl. TV erstrebt wird, ist für die Senefeldersteiks völlig irrelevant. Sie entsteht nur dann, wenn *kraft AV* tarifgebundene AN in einer am Tarifvertrag nicht beteiligten Gewerkschaft zusammengeschlossen sind und diese Gewerkschaft einen Streik um kollektive Regelung ihrer Arbeitsbedingungen führt. Die Senefelder-Entsch. d. BAG geht deshalb mit Recht auf die AV des MTV nicht näher ein (a. a. O. S. 1374 oben).

35) AP Nr. 1 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (= NJW 55/882 ff.).

36) Vor allem in R. d. A. 53/204 ff.; ferner in BB 55/37 ff.; BB 55/704 ff.

37) „Das zweiseitig kollektive Wesen des Arbeitskampfes" in Festschrift f. Nipperdey, S. 163 ff.

widrig aus, wenn der Streik als Kollektivakt rechtmäßig sei. Insoweit habe der Satz: Was einzelvertraglich jedem Einzelnen nicht erlaubt ist, wird auch bei kollektivem Handeln nicht rechtmäßig, keine Geltung.

Der Große Senat will damit zwar für den legitimen Streik keineswegs den Grundsatz aussprechen, Kollektivrecht oder Verbandsrecht gehe vor Vertragsrecht, sondern seine Entscheidung „aus dem Wesen des Streikes und des Arbeitskampfes" hergeleitet wissen [38]. Das kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß in Wahrheit *für den erlaubten Streik* ein solcher Grundsatz zugunsten des „kollektiven Rechtskreises" aufgestellt wird, mag er auch aus dem Wesen des Streiks hergeleitet sein. Da der Große Senat zuvor die Möglichkeit einer Synthese verneint und feststellt, ein Rechtskreis müsse den Vorrang haben, mußte er zwangsläufig zu einer Kollisionsnorm (wenn auch beschränkt auf den Fall des Arbeitskampfes!) kommen.

Auch Bulla [39] geht von einer Kollision zwischen Arbeitskampfrecht (Kollektivrecht) und Arbeitsvertragsrecht (Individualrecht) aus und verneint die Möglichkeit einer Synthese zwischen beiden Rechtskreisen [40]. Einer von ihnen habe zu weichen. Auf Grund des „zweiseitig kollektiven Wesens des Arbeitskampfes" gelangt Bulla ebenfalls zum Vorrang des kollektivrechtlichen Rechtskreises vor dem individualrechtlichen; nach seiner Auffassung bewirkt die Zurückdrängung von Individualpflichten jedoch nur ihre Suspendierung für die Dauer des Arbeitskampfes [41]. Für den Streik bedeutet dies in erster Linie die Suspendierung der Arbeitspflicht [42].

Die Suspendierung arbeitsvertraglicher Pflichten bzw. ihr Ruhen für die Dauer des Arbeitskampfes nimmt auch Hoeniger [43] an. Im Gegensatz zum Bundesarbeitsgericht wie auch zu Bulla wird das Verhältnis von Arbeitskampf (-recht) und Arbeitsvertrag(-srecht) jedoch nicht als antithetisches, sondern als synthetisches gesehen.

In der Sicht des Bundesarbeitsgerichts und Bulla's bleibt das Arbeitsverhältnis ein reines Zweiparteienverhältnis, auf das beim Arbeitskampf kollektive Rechtsbeziehungen gleichsam von außen einwirken und einen Teil der in ihm enthaltenen Individualpflichten verdrängen bzw. suspendieren. Demgegenüber stellt Hoeniger mit Recht fest, daß der sog. individuelle Arbeitsvertrag heute nicht mehr als ein reines Zweiparteienverhältnis anzusehen sei [44]. Der AG sei sich bewußt, daß er den AN unter den Normen und gewissermaßen unter dem Gesamtgefüge des TV einstelle. Er wisse auch, daß seine gewerkschaftlich organisierten AN ihrer Gewerkschaft Verbandstreue schulden [45]. Der Arbeitgeber wisse ferner und müsse die Tatsache berücksichtigen, daß, wenn der TV ablaufe und keine Neuregelung getroffen werde, ein Arbeitskampf wahrscheinlich sei. Diese „realen und offenkundigen Beziehungen" seien Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

In diesem letzteren Punkte müßten der Große Senat und Bulla nach Vorgesagtem eine entgegengesetzte Auffassung vertreten. Umso mehr muß es überraschen, wenn der große Senat in seinen weiteren Ausführungen unter Hinweis auf Hoeniger ebenfalls feststellt, der Arbeitgeber wisse und müsse

38) A. a. O. Bl. 6 R. und Bl. 7 Vorders. = NJW 55/884.
39) A. a. O. S. 180.
40) A. a. O. S. 180.
41) A. a. O. S. 187.
42) Auch der Gr. Sen. erwähnt a. a. O. Bl. 7 Vorders., daß die Streikenden die Arbeitsverhältnisse nur suspendieren wollen, spricht dies jedoch nicht so deutlich aus wie Bulla und Hoeniger. Vor allem wird aber die Suspendierung durch die vom Gr. Sen. eingeführte sog. „Abwehraussperrung" praktisch wieder beseitigt (a. a. O. Bl. 9 R.).
43) R. d. A. 53/209; BB 55/39.
44) R. d. A. S. 210.
45) Über die Vereinbarkeit der Loyalitätspflichten des AN einerseits gegenüber dem AG. andererseits gegenüber der Gewerkschaft vgl. insbesondere BB 55/40 f.

damit rechnen, daß der Arbeitnehmer als Mitglied seiner Gewerkschaft sich freiwillig dem ordnungsgemäßen Streikbeschluß unterworfen und damit erklärt habe, daß er in solchem Falle sogleich die Arbeit niederlegen werde. Aus diesem Grunde sei es unrichtig, von Arbeitsvertragsbruch zu sprechen [46].

Ähnlich, wenn auch in etwas abgeschwächter Formulierung, führt Bulla aus, dem Arbeitsverhältnis sei die Störung durch Arbeitskampf sozialadaequat, indem die beteiligten AG und AN mit solcher kampfweisen Störung auf Veranlassung und unter Leitung ihrer kollektiven Interessenvertretung rechnen müßten [47].

Das bedeutet nichts anderes, als daß der AG die Beteiligung seiner AN an einem Streik ihrer Gewerkschaft um tarifliche Ziele dulden muß. Bulla ist der Auffassung, es bedürfe der Einführung einer solchen arbeitsvertraglichen Duldungspflicht nicht [48]. Wird aber die Pflicht zur Arbeitsleistung bei erlaubtem Streik suspendiert, so darf sich der AN am Streik beteiligen (d. h. die Arbeit zum Zwecke der Streikbeteiligung unterbrechen) und muß daher auf der anderen Seite der AG die Streikbeteiligung seiner AN dulden. Die Duldungspflicht ist somit eine Rechtsfolge der im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu beachtenden Loyalitätspflicht des AN gegenüber seiner Gewerkschaft (Pflicht zur Beteiligung am Streik).

### b) Das Kampfbeteiligungsverbot des AN während des Bestehens des Tarifvertrages.

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Beteiligung seiner Arbeitnehmer an einem gewerkschaftlich geführten Streik zu dulden, besteht keineswegs unbegrenzt. Vielmehr ist den AN die Beteiligung nur erlaubt, die Arbeitsunterbrechung also nur gerechtfertigt, wenn die Gewerkschaft ihrerseits mit dem Streik ein erlaubtes (rechtmäßiges) Ziel verfolgt. Ebenso ist die hier allein in Rede stehende Beteiligung an Arbeitskämpfen um Löhne und Arbeitsbedingungen erst dann erlaubt, wenn der Tarifvertrag abgelaufen und — je nach den Bestimmungen seines obligatorischen Teils — die Tarifverhandlungen gescheitert, das tarifliche Schlichtungsverfahren erfolglos durchgeführt ist usw. Es muß m. a. W. die Friedenspflicht der tarifschließenden Gewerkschaft erloschen sein.

Solange der TV in Geltung ist bzw. — nach seinem Ablauf — die Friedenspflicht noch besteht, braucht der AG mit einer Arbeitsunterbrechung nicht zu rechnen und darf sich der AN am Streik nicht beteiligen, auch wenn die Gewerkschaft zum Streik aufruft. Ebenso wie mit dem Abschluß des Tarifvertrages die TVparteien ein Kampfverbot trifft, trifft daher die den TVparteien angehörenden AG und AN ein Kampfbeteiligungsverbot. Ein AN, dessen Gewerkschaft zu einem tarifwidrigen Streik aufruft, bleibt zur Arbeitsleistung verpflichtet. Eine Suspendierung der Arbeitspflicht tritt nicht ein. Beteiligt sich der AN gleichwohl am Arbeitskampf, wird er vertragsbrüchig [49].

Das Kampfbeteiligungsverbot ist zwar eine Auswirkung der friedensichernden Funktion des TV im Bereich des Arbeitsverhältnisses. Gleichwohl läßt es sich nicht als „individualrechtliche Friedenspflicht" bezeichnen. Die Pflicht, den Arbeitsfrieden nicht zu stören, kann nur für die Tarifparteien bestehen, da nur sie einen (nicht wilden) Arbeitskampf führen können.

Das Kampfbeteiligungsverbot ist lediglich das Gegenstück der „Kampfbeteiligungserlaubnis" (= Duldungspflicht der Gegenseite, beim Streik des AG), auf Grund deren die Arbeitsunterbrechung oder, bei der Aussperrung, die Ausset-

46) A. a. O. Bl. 7 R.
47) A. a. O. S. 184.
48) A. a. O. S. 184 Anm. 2.
49) Es wird hierbei vorausgesetzt, daß die AN die Arbeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist niederlegen. Die Frage, ob die AN auch bei vorheriger Kündigung vertragsbrüchig werden, muß hier offen bleiben. Sie ist aber nicht ohne weiteres zu verneinen.

zung der Lohnzahlung und sonstiger arbeitsvertraglicher Pflichten gerechtfertigt ist. Ebenso wie diese ist sie Ausfluß kollektiver Rechtsbeziehungen, die im Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen sind. Die Duldungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer setzt einen tariflosen Zustand voraus, zu dessen Beendigung (durch Abschluß eines Tarifvertrages) die Gewerkschaft unter Duldung der Rechtsordnung das letzte Mittel des Streiks anwenden darf. Ist die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen erreicht — sei es durch Streik oder nicht —, so entfällt für die Geltungsdauer des Tarifvertrages die Funktion des Streiks als Mittel zur „Ordnung autonomer tariflicher Beziehungen“ [50]. Er wird von der Rechtsordnung während dieser Zeit nicht geduldet: Die Gewerkschaft darf ihre Mitglieder nicht zu einem Streik um die normativ geregelten Löhne und Arbeitsbedingungen aufrufen (Friedenspflicht, Kampfverbot), der Arbeitnehmer sich an einem solchen Streik nicht beteiligen (Kampfbeteiligungsverbot).

### c) Zulässigkeit der kampflosen Verdrängung bestehender Tarifgebundenheit.

Kampfziel der Senefelderstreiks war der Abschluß von Firmentarifen für die im DSB organisierten Flachdrucker, Chemigraphen und Tiefdruckbildhersteller. Bereits der Austritt der Flachdruckergruppe aus der Industriegewerkschaft bezweckte in erster Linie, die unerwünschte Geltung der Tarifverträge für das graphische Gewerbe durch eine anderweitige Regelung der Arbeitsbedingungen zu verdrängen [51]. Die unorganisierte Gruppe der Ausgetretenen war jedoch nicht tariffähig und hätte in jedem Falle nur einen wilden (unerlaubten) Streik führen können. Erst der organisatorische Zusammenschluß zu einer neuen Gewerkschaft machte die Gruppe tariffähig und schien ihr mangels vertraglicher Bindung als TVpartei die Möglichkeit zu geben, im Wege des (erlaubten) Arbeitskampfes für die Gruppenangehörigen veränderte Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erzwingen.

Die Realisierung dieses Kampfziels hätte, wie Nipperdey durchaus zutreffend feststellt [52], die Wirkung des § 3 Abs. III TVG im Ergebnis beseitigt:

Mit dem Abschluß der Sondertarife wäre für die DSB-Mitglieder ihres Geltungsbereichs eine zweite Tarifgebundenheit begründet worden und eine Normenkollision mit den Tarifverträgen für das graphische Gewerbe eingetreten. Nach den Regeln der Tarifkonkurrenz (Grundsatz der Spezialität) wäre jeweils der Sondertarif als der betrieblich und fachlich engere TV den Tarifverträgen für das graphische Gewerbe vorgegangen [53]. Nur die Normen der Senefeldertarife hätten daher auf die Arbeitsverhältnisse der in ihren Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer eingewirkt. Das geltende Tarifrecht schließt eine Tarifkonkurrenz auch in der vorstehenden Konstellation nicht aus, beläßt also den Verbänden insoweit die uneingeschränkte Tarifautonomie. Die Beseitigung der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. III TVG durch Abschluß eines vorrangigen zweiten Tarifvertrages ist daher für sich genommen nicht unzulässig.

Mit dieser Feststellung bleibt jedoch die Frage, ob um Abschluß eines solchen Tarifvertrages ein Arbeitskampf geführt werden darf, noch völlig offen. Aus der Zulässigkeit des vom DSB erstrebten Ziels (Abschluß der Sondertarife, Beseitigung der Tarifbindung) folgt nicht die Zulässigkeit des zu seiner Realisierung angewandten Mittels (Arbeitskampf).

So können und dürfen z. B. auch die tarifschließenden Parteien den Tarifvertrag vor seiner bestimmungsgemäßen Beendigung durch Zeitablauf oder Kündigung jederzeit aufheben und durch einen anderen Tarifvertrag ersetzen.

---

50) Hoeniger, BB 55/40.
51) Damit wird in keiner Weise zu der Frage Stellung genommen, ob die gewerkschaftsinternen Forderungen der Senefeldergruppe sachlich gerechtfertigt waren od. nicht.
52) Gutachten Pos. II 3 b (S. 26).
53) Vgl. Nipperdey in Hueck-Nipperdey TVG § 4 Anm. 106; Nikisch, S. 337.

Die hierauf gerichtete Forderung eines Beteiligten darf jedoch nur im Verhandlungswege geltend gemacht werden. Ein Arbeitskampf um dieses Ziel ist wegen Verletzung der Friedenspflicht tarifwidrig und unerlaubt.

d) Die unzulässige Kampfbeteiligung der DSB-Mitglieder.

Ob der DSB zur Realisierung seiner Forderung auf Abschluß von Firmensondertarifen von den Mitteln des Arbeitskampfes Gebrauch machen durfte, ist nach Vorgesagtem ausschließlich eine Frage des Arbeitskampfrechts und daher nur unter kampfrechtlichem Aspekt zu lösen [54].

Die Mitglieder des DSB blieben nach § 3 Abs. III TVG den Normen der Tarifverträge für das graphische Gewerbe bis zu deren Ablauf unterstellt. Erst zu diesem Zeitpunkt erlosch die zwingende Wirkung der Tarifnormen. Die Arbeitsverhältnisse der Ausgetretenen blieben daher auch nach dem Zusammenschluß zum DSB kollektiv geregelt. Nach den oben dargelegten Grundsätzen über das Verhältnis von Arbeitskampf und Arbeitsvertrag braucht aber der AG einen Streik um tarifliche Ziele (d. h. um Löhne und Arbeitsbedingungen) erst zu dulden, wenn für den Bereich seines Betriebes eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen nicht mehr besteht oder nicht mehr zwingend auf die Arbeitsverhältnisse einwirkt. Mit der normativen Geltung der graphischen Tarife blieb daher für die ausgetretenen Flachdrucker und Chemigraphen auch das Kampfbeteiligungsverbot bestehen. Die Ausgetretenen durften sich — ebenso wie die in der IG Druck und Papier organisierten AN — an einem Streik um die tariflich geregelten Löhne und Arbeitsbedingungen nicht beteiligen. Das Kampfbeteiligungsverbot blieb mehr oder weniger latent, solange die Ausgetretenen nicht wieder gewerkschaftlich organisiert waren — sie konnten, wie schon erwähnt, als unorganisierte Gruppe keinen Arbeitskampf um tarifliche Regelung ihrer Arbeitsbedingungen führen. Mit der Begründung einer neuen Loyalität gegenüber dem DSB wurde das Kampfbeteiligungsverbot reaktiviert. Die neue Loyalität war ebenso wie die frühere gegenüber der IG Druck und Papier zwischen AG und AN, also im Einzelarbeitsverhältnis, insoweit nicht zu berücksichtigen, als sie die Pflicht zur Teilnahme an Streiks um die bereits geregelten Arbeitsbedingungen zum Gegenstand hatte. Die DSB-Mitglieder durften daher — im Verhältnis zum Arbeitgeber gesehen — einem Streikbeschluß ihrer Organisation solange nicht Folge leisten, bis die Tarifverträge für das graphische Gewerbe abgelaufen und damit die Arbeitsunterbrechung zum Zwecke der Streikbeteiligung wieder erlaubt (gerechtfertigt) war.

e) Die Unrechtmäßigkeit des Arbeitskampfes wegen Tarifgebundenheit sämtlicher Verbandsmitglieder an den Tarifvertrag eines anderen Verbandes.

Bisher war lediglich von der arbeitskampfrechtlichen Wirkung der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. III TVG auf die arbeitsvertragliche Rechtsstellung der im DSB organisierten Arbeitnehmer die Rede. Die Rechtsstellung der sich am Streik beteiligenden AN ist für die Rechtsstellung der streikführenden Gewerkschaft (und damit für die streikende Gruppe) unerheblich, sofern man die Rechtsbeziehung des einzelnen AN zum AG (Arbeitsverhältnis) einerseits und zur Gewerkschaft (Mitgliedsverhältnis) andererseits ins Auge faßt. Denn die Rechtsstellung der beteiligten AN (Mitglieder) wird durch die Rechtsstellung der Gewerkschaft (streikende Gruppe) bestimmt und nicht umgekehrt. Das gilt auch dann, wenn einzelne Mitglieder ursprünglich einer anderen Gewerkschaft angehörten und nach § 3 Abs. III TVG an einen Tarifvertrag dieser Gewerkschaft gebunden blieben, ihre neue Gewerkschaft aber nicht Partei dieses oder eines anderen Tarifvertrages ist. In diesem Fall hat die Tarifge-

54) Aus den vom RAG entwickelten Grundsätzen über die Unzulässigkeit einer *rechtsgeschäftlichen* Umgehung der Tarifgebundenheit nach § 1 Abs. II TVVO 1918/28 lassen sich daher keine Schlüsse auf die Unrechtmäßigkeit der Senefelder*streiks* ziehen. A. A. Nipperdey Gutachten Pos. II 3 b (S. 25 f.).

bundenheit und das aus der normativen Geltung des Tarifvertrages resultierende Kampfbeteiligungsverbot auf die Rechtsstellung der Gewerkschaft keinerlei Einfluß.

Anders jedoch im Falle der Senefelder. Hier ergeben sich zwar aus der Tarifgebundenheit des einzelnen Mitglieds ebenfalls keine Rechtswirkungen für die Gewerkschaft (Gruppe), wohl aber aus der Rechtsstellung der Mitglieder in ihrer Gesamtheit.

Für die Wirkung der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. III TVG auf die Rechtsstellung des DSB nicht vom einzelnen Mitglied, sondern von der Gesamtheit der Mitglieder auszugehen, ist sachlich und methodisch auf Grund folgender Erwägungen zulässig und notwendig:

Der Austritt der tarifgebundenen Arbeitnehmer aus der IG Druck und Papier und ihr „Eintritt" in den DSB ist dem Übertritt einzelner AN von einer Gewerkschaft zur anderen (z. B. von der DAG zu einer IG oder umgekehrt) nicht gleichzusetzen. Bei den ausgetretenen Facharbeitern der Berufsgruppe Flachdruck, Chemigraphie und übrige Bildherstellung handelte es sich, wie mehrfach erwähnt, um eine unorganisierte *Gruppe*. Die Bezeichnung „Gruppe" rechtfertigt sich durch die *gemeinsamen Ziele* der beteiligten Flachdrucker- und Chemigraphenkreise, die in erster Linie auf eine kollektive Neuregelung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen gerichtet waren. Schon von dem praktisch *geschlossenen Austritt* aus der IG hatte sich der Gruppencharakter in gemeinsamen Aktionen der beteiligten Arbeitnehmer manifestiert.

Mit der alsbald nach dem Austritt vollzogenen Gründung des DSB gab sich die Senefeldergruppe lediglich eine verbandsmäßige Struktur (korporative Organisation — Verbandsorgane, eigenes Vermögen usw.) und wurde dadurch tariffähig. Der neue Verband verfolgte als Gewerkschaft den Zweck, die Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder tariflich zu regeln. Abweichend vom Regelfall fand er jedoch in seinem Wirkungsbereich eine tariflche Regelung der Arbeitsbedingungen bereits vor. Diese Kollektivregelung erstreckte sich sowohl auf die Arbeitsverhältnisse seiner sämtlichen Mitglieder (d. h. der Gruppe der ausgetretenen Flachdrucker, Chemigraphen, Tiefdruckbildhersteller) als auch auf alle Arbeitsverhältnisse im fachlichen und räumlichen Geltungsbereich der Organisation (Facharbeiter des Flachdrucks, der Chemigraphie usw. in der Bundesrepublik). Sie wirkte auf die Mitglieder nicht nur normativ, sondern auch als Kampfbeteiligungsverbot.

Von dieser homogenen tariflichen und arbeitskampfrechtlichen Situation seiner sämtlichen Mitglieder wie des gesamten Organisationsbereichs läßt sich die Rechtsstellung des DSB nicht isolieren. Zwar wurde der DSB mit seiner Gründung nicht Tarifvertragspartei der graphischen Tarife. Er mußte aber den bestehenden tariflichen und arbeitskampfrechtlichen status seines Organisationsbereichs, insbesondere der Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder, als vorgegeben hinnehmen und bei seiner Betätigung auf tariflichem Gebiet beachten. Es war dem DSB (wie auch den TVparteien selbst) damit nicht verwehrt, den freiwilligen Abschluß von Sondertarifen anzustreben und die Tarifgebundenheit seiner Mitglieder auf diese Weise zu verdrängen. Dagegen durfte er zu ihrer Beseitigung keinen Arbeitskampf führen. Dem Arbeitskampf ist die Funktion eines Mittels zur Ordnung autonomer tariflicher Beziehungen nur immanent, wenn und soweit die Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des erstrebten Tarifvertrages nicht bereits kollektiv geregelt sind. Stehen die AG und AN des vorgesehenen Geltungsbereichs bereits unter dem Normengefüge eines Tarifvertrages, so ist ein Arbeitskampf, der diesen Tarifvertrag vorzeitig ersetzen oder verdrängen will, eine *unerlaubte Störung* des befriedeten, weil kollektiv geregelten Zustandes, in dem sich die Arbeitsverhältnisse befinden.

Den DSB traf hiernach keine Friedenspflicht aus (Kollektiv-) Vertrag, wie sie für die TVparteien des graphischen Gewerbes bestand. Es traf ihn aber ein Kampfverbot aus dem kollektiv-geregelten status der Arbeitsverhältnisse seiner sämtlichen Mitglieder, mittelbar also aus § 3 Abs. III TVG. Ebenso wie sich die Mitglieder an einem Streik um die geregelten Arbeitsbedingungen nicht beteiligen durften, durfte der DSB einen solchen Streik nicht führen oder eine autorisierte Gruppe von Mitgliedern zum Streik veranlassen. Ob diese Streiks den Abschluß eines Verbandstarifs oder eines Firmentarifs bezweckten, blieb gleichgültig. In beiden Fällen verstießen sie gegen das Kampfverbot aus kollektiv-geregeltem status der Arbeitsverhältnisse.

Die vor Ablauf der Tarifverträge für das graphische Gewerbe vom DSB geführten oder angeordneten Streiks um Abschluß von Firmentarifverträgen waren demnach unerlaubt (unrechtmäßig). Ob hieraus resultierende Schadensersatzansprüche der bestreikten Arbeitgeber auf § 826 BGB oder § 823 Abs. I BGB zu stützen waren, ist eine allgemeine Frage, die über den Rahmen dieser Untersuchung hinausgeht. Sie muß deswegen unerörtert bleiben [55].

f) Allgemeines Ergebnis des Lösungsversuchs.

Die vorstehenden Ausführungen, die in erster Linie als Versuch einer Lösung des Senefelderproblems gelten wollen, lassen sich in allgemeiner Formulierung wie folgt zusammenfassen:

(1) Die friedensichernde Funktion des Tarifvertrages findet ihren Niederschlag nicht nur in der relativen Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien (obligatorische Wirkung) und entsprechenden Pflichten der kraft Mitgliedschaft tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber ihrem Verband (organisatorische Wirkung). Vielmehr wirkt die friedensichernde Funktion des Tarifvertrages auf die Rechtsstellung tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch in ihrem Verhältnis zueinander, d. h. im Arbeitsvertragsverhältnis (Kampfbeteiligungsverbot).

(2) Die Rechtsstellung eines (AG- oder AN-) Verbandes wird durch die Tarifgebundenheit einzelner Mitglieder an Tarifverträge anderer Verbände nicht berührt. Unterstehen sämtliche Mitglieder gemäß § 3 Abs. III TVG den Normen eines Tarifvertrages, so ist dem Verband aus kollektiv-geregeltem (befriedetem) status der Arbeitsverhältnisse seiner Mitglieder ein Arbeitskampf um die geregelten Löhne und Arbeitsbedingungen untersagt, auch wenn er nicht Partei dieses Tarifvertrages ist und damit keine vertragliche Friedenspflicht besteht.

55) Das BAG wendet § 823 Abs. I BGB an. Vgl. hierzu aber die Ausführungen Hoeniger's in R. d. A. 53/210.

## Lebenslauf

*Am 18. Juli 1929 wurde ich als Sohn des Kaufmanns Martin Bommarius und seiner Ehefrau Frieda, geb. Lehnhoff, in Oldenburg i. Oldbg. geboren.*

*Vom sechsten bis zum zehnten Lebensjahr besuchte ich in Oldenburg und Darmstadt die Grundschule. Im Jahre 1940 wurde ich in das Ludwigs-Realgymnasium in Darmstadt aufgenommen. Von 1946 bis 1948 war ich Schüler der Abschlußklassen des Realgymnasiums in Bensheim a. d. Bergstraße. An dieser Anstalt legte ich Mitte 1948 die Reifeprüfung ab.*

*In den Jahren 1948 bis 1952 studierte ich Rechtswissenschaft an den Universitäten Frankfurt a. M. und Freiburg i. Br. Meine akademischen Lehrer waren in Frankfurt a. M. die Herren Professoren Hoeniger, Böhm, Bosch, Claß, Coing, Hallstein, Kronstein, Mosler, Preiser, Ridder, Schiedermair, Fritz Schulz und Ernst Wolf, an der Universität Freiburg die Herren Professoren Beyerle, Boehmer, von Caemmerer, Gerber, Grewe, Lewald, Maunz, Wieacker und Erik Wolf.*

*Im Januar 1953 legte ich vor dem Justizprüfungsamt des Landes Baden die Erste juristische Staatsprüfung ab. Seit März 1953 bin ich Referendar im Vorbereitungsdienst des Landes Hessen.*